

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA - UFPB

Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA

Curso de Administração - CADM

**QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO DE JOÃO PESSOA - PB**

MARINA ALVES BARKOKÉBAS

João Pessoa

Outubro 2018

MARINA ALVES BARKOKÉBAS

**QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO DE JOÃO PESSOA - PB**

Trabalho de Curso Apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professor Orientador: Célia Cristina Zago

João Pessoa

Outubro 2018

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

B254q Barkokébas, Marina Alves.

Qualificação e inserção da pessoa com deficiência no
mercado de trabalho de João Pessoa-PB / Marina Alves
Barkokébas. - João Pessoa, 2018.

54 f. : il.

Orientação: Célia Cristina Zago.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Deficiência, Exclusão, Inserção mercado de trabalho.
I. Zago, Célia Cristina. II. Título.

UFPB/CCSA

Folha de Aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão do Curso Bacharelado em Administração.

Aluna: Marina Alves Barkokébas

Trabalho: Qualificação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de João Pessoa – PB.

Área da pesquisa: Recursos Humanos

Data de aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof. Célia Cristina Zago (Orientadora) – Universidade Federal da Paraíba

Prof. Kátia Virginia Ayres (Membro) – Universidade Federal da Paraíba

Agradecimentos

Meus sinceros agradecimentos...

- ... a Deus por ter sido meu sustento nesta caminhada acadêmica, por ter me fortalecido nos momentos de desânimo e cansaço.
- ... aos meus pais agradeço por toda a paciência nesta trajetória, pela dedicação, apoio, carinho e amor. Agradeço por cada detalhe nesses últimos anos, cada palavra de incentivo, cada lágrima enxugada.
- ... a minha madrinha pelos choques de realidade ao telefone, por cada abraço, cada palavra de conforto e incentivo.
- ... aos meus colegas de turma por aguentarem todo o meu estresse e abuso durante esses anos. Agradeço a Thâmila pelas consultorias e palavras de incentivo e calma. Agradeço a Andrezza pelo carinho em cada palavra, pelos conselhos e pelo apoio na logística. Agradeço principalmente a Daniel e Dérick por não desistirem de mim, por toda a ajuda nesta trajetória, por cada palavra, sorriso, repressão e carinho.
- ... a Robson, que mesmo distante tem o seu jeito de demonstrar que estará sempre disponível quando necessário.
- ... ao meu gerente pela flexibilidade e suporte. Agradeço ao estagiário pela bondade, paciência e palavras de incentivo.
- ... a minha querida professora orientadora pelo ótimo trabalho nesta etapa tão importante e ainda acreditar em mim quando acreditei que nada mais iria fluir.

RESUMO

O poder público vem investindo ao longo dos anos em políticas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a fim de sanar a exclusão vivenciada por esse público ao longo da história. Apesar das ações por parte do Estado, a visão da sociedade para com essas pessoas ainda apresenta vestígios de conceitos e titulações do passado, dificultando a integração social desse grupo. O processo de inclusão acaba por ser intensificado através da inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, porém o cenário atual de pessoas com deficiência ativas no ambiente profissional ainda é considerado pequeno. Existe por parte das organizações a alegação que a mão de obra dessas pessoas é desprovida de capacitação. Diante deste contexto, o estudo buscou identificar os entraves encontrados pelas pessoas com deficiência para a qualificação e inserção no mercado de trabalho em João Pessoa-PB. A pesquisa obteve os resultados através da análise quantitativa e qualitativa de 117 questionários, possibilitando a identificação dos principais obstáculos que dificultam a inserção no mercado de trabalho, eles foram: a própria deficiência, discriminação, falta de acessibilidade nas organizações, falta de apoio familiar, falta de experiência profissional, mercado de trabalho com poucas vagas para pessoas com deficiência, nível de escolaridade baixa e o preconceito. Para a não qualificação os entraves identificados foram: a discriminação, a baixa escolaridade, a própria deficiência, a falta de acessibilidade, a deficiência na qualificação, pessoas acomodadas, renda baixa, desinteresse, inclusão e integração da pessoa com deficiência no processo de qualificação e o tipo de deficiência.

Palavras-chave: Deficiência; Exclusão; Qualificação Profissional; Inserção Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The public power has been investing over the years in policies to include people with disabilities in the labor market in order to remedy the exclusion experienced by this public throughout history. Despite actions by the State, society's vision for these people still shows traces of past concepts and degrees, hindering the social integration of this group. The inclusion process ends up being intensified through the insertion of these people in the labor market, however the current scenario of people with disabilities active in the professional environment is still considered small. There is an allegation that the workforce of these people is deprived of capacity. Given this context, the study sought to identify the obstacles encountered by people with disabilities for qualification and insertion in the labor market in João Pessoa - PB. The research obtained the results through the quantitative and qualitative analysis of 117 questionnaires, making it possible to identify the main obstacles that impede the insertion in the labor market: disability, discrimination, lack of accessibility in organizations, lack of family support, lack of professional experience, job market with few places for people with disabilities, low level of education and prejudice. For the non-qualification, the obstacles identified were: discrimination, low level of education, disability, lack of accessibility, qualification deficiency, well-off people, low income, disinterest, inclusion and integration of persons with disabilities in the qualification process and the type of disability.

Keywords: Disability; Exclusion; Professional qualification; Insertion in the Labor Market.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tipo de deficiência

Gráfico 2: Tipo de deficiência por sexo

Gráfico 3: Nível de escolaridade total

Gráfico 4: Atual quadro de pessoas que se avaliam qualificadas

Gráfico 5: Nível de escolaridade pessoas qualificadas

Gráfico 6: Relação entre escolaridade baixa e curso profissionalizante

Gráfico 7: Total de pessoas com curso profissionalizante

Gráfico 8: Principais causas para não qualificação

Gráfico 9: Situação – Vínculo Empregatício

Gráfico 10: Principais dificuldades para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Gráfico 11: Causas que dificultam inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Gráfico 12: Vínculo empregatício por deficiência

Gráfico 13: Percepção das pessoas com deficiência em relação ao investimento em treinamento interno para melhoria da atividade laboral

Gráfico 14: Percepção das pessoas com deficiência em relação ao investimento em treinamento interno para melhoria do crescimento profissional

Gráfico 15: Percepção das pessoas com deficiência em relação a motivação por parte da empresa para realização de qualificação externa

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.2 OBJETIVOS	10
1.2.1 GERAL	10
1.2.2 ESPECÍFICOS	10
1.3 JUSTIFICATIVA	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 CONCEITUANDO DEFICIÊNCIA	12
2.2 DISCRIMINAÇÃO E EXCLUSÃO	14
2.3 LEI DE COTAS	17
2.4 IMPASSES PARA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	18
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
4 ANÁLISE DOS DADOS	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	42
APÊNDICE 1	48
APÊNDICE 2	49

1 INTRODUÇÃO

A condição das pessoas com deficiência passou por diversos processos no decorrer da história. Segundo Batista (2002), a visão da sociedade para com estes cidadãos foi de um extremo ao outro (de seres possuídos por espírito maligno a enviados por deuses), conforme a evolução da humanidade. Ainda de acordo com o autor, esse tratamento ambíguo perdurou da Idade Média até o início do século XIX.

Devido à falta de conhecimento na antiguidade, pessoas com deficiência física e mental eram classificadas como seres incapazes de desempenhar atividades individuais e coletivas. Os considerados “normais” rejeitavam os indivíduos que apresentassem “defeitos”. Assim, essas pessoas eram isoladas da sociedade ou mortas. (SILVA et al.,2018).

Na sociedade espartana a vida dos nascidos com deficiência era decidida pelos mais experientes. Alguns eram enviados imediatamente para a morte, para que não transmitissem a falta de fortaleza para gerações futuras. Outros, eram enviados para uma espécie de teste, aos doze anos deviam aprender a se sustentar sozinhos no campo. Caso sobrevivessem, eram considerados aptos para se tornarem soldados espartanos (COSTA, 2018)

O pai romano matava o filho “defeituoso”, ou o abandonava. No segundo caso, as crianças abandonadas eram vendidas como escravas ou acolhidas e usadas nas práticas de mendicância (COSTA, 2018). É notório que independente da sociedade, pessoas deficientes passaram por atrocidades.

As práticas de abandono, perseguição e aniquilação devido as suas condições incomuns, eram vistas como legítimas pela sociedade e consideradas normais (MIRANDA, 2003).

De acordo com Braga (2011), foi apenas com a expansão do cristianismo que pessoas com deficiências começaram a receber um tratamento mais humano, pois a sociedade passou a acreditar que a prática de caridade tratava-se de um artifício para conseguir retribuições celestiais.

Mas, foi a partir de meados do século XX que surgiram as primeiras preocupações com a inserção de pessoas deficientes no mercado de trabalho, devido ao grande número de deficientes em consequência das duas grandes guerras mundiais (ARAÚJO, 2018).

No Brasil, somente após a Revolução Industrial e Segunda Guerra Mundial, que o tema de inserção de pessoas com deficiência no mercado começou a receber atenção. Alguns defendiam que os contratantes não deviam aceitar a reserva de vagas para elas em grandes indústrias. Outros acreditavam na reabilitação para o trabalho, considerando a exploração das capacidades de cada trabalhador (COSTA, 2018).

Foi apenas com a Constituição Federal de 1988 que os direitos civis, políticos e sociais passaram a ser garantidos a todos os cidadãos sem qualquer forma de discriminação. A Constituição representou uma evolução para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, pois além de assegurar-lhes todas as políticas sociais e serviços públicos, garantiu como direito sua inserção no mercado de trabalho (VASCONCELLOS, 2009).

De acordo com Vasconcellos (2009), este marco democrático inovou no quesito da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a começar com a proibição de qualquer forma de discriminação que se refira à renumeração e admissão desse público. Ainda de acordo com a autora, esse aparato proporciona a incorporação das pessoas com deficiência na vida comunitária por meio da habilitação e reabilitação laboral.

Devido ao cenário de exclusão no qual as pessoas com deficiências estão inseridas, o poder público se sentiu motivado a continuar criando políticas de inclusão. Também podendo ser destacada a Lei nº 8.213 (1989), conhecida popularmente como Lei de Cotas que determina que empresas com mais de 100 funcionários tem por obrigação manter um percentual de pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, variando entre 2% e 5%, de acordo com o porte da empresa (BRASIL, 1989).

Porém, apesar destas conquistas a visão da sociedade em relação a este grupo de pessoas continua retrógrada. Devido a conceitos e titulações de milhares de séculos atrás, essas pessoas ainda são menos aceitas nos grupos sociais. Para muitos existe o conceito de pessoa “normal”, o que acaba dificultando a aceitação da diferença nas escolas, no trabalho e nos demais segmentos da sociedade. (DORVAL, 2006).

Ainda são necessários grandes avanços na reeducação social e na concretização das propostas inclusivas, para que a integração destas pessoas no mercado de trabalho não seja barrada por discriminação ou preconceito.

Como afirma Machado (2012), o processo de inclusão social é intensificado com a inserção desse grupo de pessoas no mercado de trabalho, mas, o número de pessoas

deficientes inseridas no ambiente profissional ainda é considerado pequeno em comparação com o número de pessoas não deficientes. De acordo com a cartilha do censo 2010: pessoas com deficiência (2012), divulgada pela secretaria de direitos humanos da Presidência da República, dos 86,4 milhões de pessoas ocupadas, apenas 20,4 milhões são pessoas com deficiência, isso equivale a 23,6% do total.

De acordo com Garcia (2014), o país está distante de cumprir efetivamente a Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A autora aponta alguns motivos para o baixo índice de inclusão desse grupo de pessoas no ambiente profissional, eles são: o preconceito, baixa escolaridade e a falta de mão de obra qualificada.

Como qualquer outra pessoa, é necessário que a pessoa com deficiência possua escolaridade e qualificação para ingresso no mercado de trabalho. Porém, essa realidade está um pouco distante. De acordo com a cartilha do censo 2010: pessoas com deficiência (2012), divulgada pela secretaria de direitos humanos da Presidência da República, a taxa de alfabetização no país desse grupo de pessoas é menor do que a taxa das pessoas não deficientes. Ainda de acordo com a cartilha do censo 2010, 61,1% das pessoas com deficiência estão sem instrução e com o ensino fundamental incompleto e apenas 6,7% possui o superior completo.

Dessa forma, o presente trabalho de pesquisa procurará identificar quais os entraves encontrados pelas pessoas com deficiência para qualificação e inserção no mercado de trabalho?

Para responder à essa questão, o estudo se propõe os seguintes objetivos:

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 GERAL

- Identificar os entraves encontrados pelas pessoas com deficiência para a qualificação e inserção no mercado de trabalho em João Pessoa-PB.

1.2.2 ESPECÍFICOS

- Identificar tipo de deficiência dos pesquisados;
- Verificar se as pessoas com deficiência se sentem qualificadas para o mercado de trabalho;
- Detectar possíveis fatores para a não qualificação das pessoas com deficiência;

- Averiguar quais os principais motivos que impedem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de acordo com a visão das mesmas.
- Investigar qual a percepção das pessoas com deficiência em relação ao investimento das empresas em capacitação das mesmas;
- Identificar se há menos ou mais possibilidade de inserção no mercado de acordo com o tipo de deficiência.

1.3 JUSTIFICATIVA

Devido ao grande número de pessoas com deficiência consideradas não qualificadas para o mercado de trabalho, a pequena quantidade incluída no ambiente profissional e os poucos estudos realizados com essa temática, a presente monografia é importante para entender possíveis impasses para a integração das pessoas com deficiência no mercado profissional, possíveis fatores que influenciam a não qualificação dessa mão de obra e o posicionamento das empresas em relação a este fator de acordo com a visão das pessoas com deficiência. Possibilitando através desse entendimento, um posicionamento estratégico do poder público, por meio de medidas de apoio a estas pessoas antes e após a inclusão no mercado de trabalho, e o fornecimento de suporte as organizações contratantes dessa mão de obra. Além disso, esta monografia propicia conhecimento para as empresas dos possíveis impasses para a qualificação desta mão de obra, gerando assim a possibilidade de ações de melhorias internas, de capacitação, de auxílio e de captação dessas pessoas. O estudo em questão se torna possível devido ao fato da existência de quatro conhecidas instituições de apoio a pessoas com deficiência na cidade de João Pessoa-PB, onde existem programas e serviços nas áreas de saúde, inclusão social e educação, com o intuito de promover uma melhor qualidade de vida para as pessoas com deficiência.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITUANDO DEFICIÊNCIA

De acordo com a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIF, 2004), se entende por deficiência possíveis problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, como por exemplo, um desvio importante ou uma perda. Por funções do corpo, entende-se as funções fisiológicas dos sistemas orgânicos, inclusive as funções psicológicas. E as partes anatômicas do corpo, como órgãos e membros, referem-se às estruturas do corpo (CIF, 2004).

Segundo a Lei da Acessibilidade, art. 2º, inc. III (BRASIL, 2000), toda pessoa que possui impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, no qual, o contato com uma ou mais barreiras, possa impedir sua participação plena e efetiva na sociedade em paridade de condições com as demais pessoas, é considerada uma pessoa com deficiência.

O Decreto nº 3.298 de 1999 art. 3º, inciso I, caracteriza “deficiência como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 1999).

Além da definição exposta, este decreto diferencia deficiência, incapacidade e deficiência permanente. De acordo com o art. 3º, inciso II, deficiência permanente é “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”. E segundo o mesmo art., inciso III, incapacidade trata-se de uma atenuação efetiva da habilidade de se integrar socialmente, necessitando de adaptações para que a pessoa com deficiência possa receber ou comunicar informações necessárias para sua comodidade e ações (BRASIL, 1999).

Em seu art. 4º, este decreto determina algumas categorias para deficiência, elas são:

I – **deficiência física** - deformação completa ou fracionada de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando impedimento da função física;

II – deficiência auditiva – carência bilateral de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz, tanto parcial quanto total.

III – deficiência visual – carência total ou parcial da visão.

IV – deficiência mental – desempenho intelectual inferior à média, onde as manifestações são percebidas antes da pessoa completar dezoito anos, além de limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

V – deficiência múltipla – combinação de duas ou mais deficiências.

Pode-se observar que uma pessoa portadora de alguma deficiência exibe em sua aparência corporal ou em funcionamento de algum órgão ou sistema, peculiaridades que revelam suas restrições funcionais. Segundo o minidicionário Aurélio (2001), entende-se por deficiência: “falta, carência, insuficiência”.

Em 9 de dezembro de 1975, a Organização das Nações Unidas, em assembleia geral aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, que diz em seu artigo I:

O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais (ONU, 1975, p. 1).

A International classification of impairments, disabilities, and handicaps - ICIDH (1993) propõe uma classificação de deficiência no contexto da experiência da saúde que corrobora com todas as outras definições expostas anteriormente, conceituando da seguinte forma:

Deficiência - perda ou anormalidade de quaisquer fatores psicológicos, fisiológicos, ou estrutura ou função anatômica.

Incapacidade - restrição ou falta (resultante de uma deficiência) de capacidade de realizar uma atividade da maneira ou dentro o intervalo considerado normal para um ser humano.

Desvantagem – prejuízo para um determinado indivíduo (resultante de uma deficiência), que limita ou impede o cumprimento de um papel que é normal (dependendo da idade, sexo, e social e fatores culturais) para esse indivíduo.

O quadro a seguir esquematiza o conceito:

Quadro 1: Distinção semântica entre os conceitos

Deficiência	Incapacidade	Desvantagem
Da linguagem	De falar	Na orientação
Da audição (sensorial)	De ouvir	Na orientação
Da visão	De ver	Na orientação
Músculo-Esquelética (física)	De andar (de locomoção)	Na independência física
	De assegurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza)	Na mobilidade
De órgãos (orgânica)	De realizar higiene pessoal	Nas atividades da vida diária
	De se vestir (cuidado pessoal)	Nas atividades da vida diária
	De se alimentar	Nas atividades da vida diária
Intelectual (mental)	De aprender	Na capacidade ocupacional
Psicológica	De perceber (aptidões particulares)	Na integração social
	De memorizar	Na integração social
	De relacionar-se (comportamento)	Na integração social
	De ter consciência	Na integração social

Fonte: Amiralian et al. (2000, p. 98)

Ribas ([198-]) acredita que a palavra ‘deficiente’ é um termo muito forte e que de certa forma se opõe a palavra ‘eficiente’. O autor defende que os homens são todos iguais fisicamente, claro que cada um com suas peculiaridades e que nesta diversidade de pessoas os deficientes sejam um pouco mais diferentes. Mas, que a realidade natural não deve se transpor para a realidade social e que a sociedade problemática na qual estamos inseridos é que estabelece essas profundas divisões, como por exemplo, deficientes e não deficientes.

2.2 DISCRIMINAÇÃO E EXCLUSÃO

Conceitua-se discriminação como a capacidade de estabelecer diferenças claramente; discernimento, distinção. Ação de tratar pessoas ou grupos de forma desigual ou injusta (FERREIRA, 2001).

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aponta em seu art. 2 que a discriminação por motivo de deficiência significa:

Qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural, civil ou qualquer outra. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável (ONU, 2007, p. 3).

Por essa Convenção, adaptação razoável tem como significado as modificações necessárias e adequadas que não promovem ônus desproporcional ou indevido, quando necessário em cada caso, com intuito de assegurar para as pessoas com deficiência, pleno gozo de seus direitos em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Segundo Coutinho (2003), essa distinção com pessoas com deficiência vem de longas datas. A autora expõe que na antiguidade alguns povos tinham como costume eliminar os que não tinham utilidade para o trabalho ou para guerra. Na Grécia e em Roma, cabia ao Estado aniquilar as crianças que apresentavam alguma deformidade ou fraqueza.

Essa prática foi abandonada com o decorrer da evolução humana, porém a discriminação perdurou por todos esses séculos, mesmo que não seja tão feroz como na antiguidade. Segundo Coutinho (2003), esses fatos do passado deixaram enraizados na sociedade o preconceito, a discriminação e a indiferença para com as pessoas com deficiência.

Gosdal (2014) relata que o preconceito consiste em um comportamento intrínseco de um determinado indivíduo ou grupo, um conceito pré-concebido acerca de algo ou alguém. De acordo com a autora, o preconceito acarreta a discriminação e que usualmente relaciona-se a escassez de conhecimento sobre a existência da diferença.

Diferentemente do preconceito, Gosdal (2014) explica que a discriminação trata-se de uma ação que gera um efeito “diferencial e negativo” nos membros do grupo discriminado.

A discriminação representa um fenômeno social. Por ser social, é dinâmica, variável no tempo e no espaço. Isso ocorre porque não diz respeito a uma característica inerente ao sujeito, mas a algo que se constrói na relação com o outro, a uma valoração comparativa (GOSDAL, 2014, p. 615).

Assim, é perceptível que a discriminação está fortemente relacionada a parâmetros sociais, do que propriamente das características de determinado indivíduo. Características diferentes são discriminadas pela sociedade, que prezam por padrões “perfeitos”.

De acordo com Cardoso (2011), os problemas relacionados à discriminação são providos pela falta de conhecimento sobre a deficiência. Devido às limitações apresentadas por pessoas com deficiência, acaba por existir uma forma de discriminação para com essas pessoas, e as mesmas acabam por ser excluídas.

Define-se exclusão como ação ou resultado de excluir algo ou alguém (FERREIRA, 2001). Ainda de acordo com o dicionário Aurélio, entende-se por exclusão social a separação ou distanciamento de determinados indivíduos, por serem considerados fora dos padrões sociais vigentes (FERREIRA, 2001).

Tunes e Bartholo (2010, p. 19), expõe que exclusão é “a negação da diversidade humana, o que, em seu efeito mais delétero, pode se tornar insustentável à vida entre os homens”.

As pessoas com deficiência são excluídas pelo simples fato de serem elas mesmas. Para a inserção no mercado de trabalho, a discriminação é evidente quando apenas os considerados mais “normais”, pela sociedade, são selecionados.

De acordo com Vasconcellos (2009), é perceptível uma discriminação por deficiência quando todas as categorias apresentam o mesmo nível de escolaridade, porém as categorias que fogem do padrão de normalidade imposto pela sociedade, não obtiveram nenhuma inserção. Alguns exemplos citados pela autora são: os soros positivos, cadeirantes e pessoas que apresentam deficiências múltiplas.

De acordo com a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT de 1958, ratificada pelo Brasil em 1968, o termo discriminação especificamente nas relações de trabalho em seu art. 1º, é compreendido como:

“[...] distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão” (Convenção n. 111 da OIT de 1958, p. 1).

A Constituição da República Federativa do Brasil (1988), em art.7º, XXXI, proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência”, assim aplicando o princípio da igualdade referente à admissão e ao salário da pessoas com deficiência.

É perceptível a preocupação por parte do Governo Federal, que busca por ações para eliminar possíveis formas de discriminação para com esse grupo de pessoas. A Constituição representou uma evolução para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. Pois, além de assegurar-lhe todas as políticas sociais e serviços públicos, garante como direito sua inserção no mercado de trabalho (VASCONCELLOS, 2009).

É evidente que essas ações por parte do Estado não irão conscientizar toda a sociedade, mas podemos enxergar como um primeiro degrau para a reeducação da sociedade que preza por padrões e discrimina e exclui os considerados diferentes.

2.3 LEI DE COTAS

Diante de um cenário de exclusão imposto pela sociedade, a adoção de políticas públicas é um meio de estimular a inclusão das pessoas com deficiência. Além disso, evidencia a importância de proporcionar oportunidade da inserção desse grupo de pessoas no mercado de trabalho.

De acordo com Instituto Ethos (2002), foi através da Lei nº 8.213 de julho de 1991 que houve implementação de uma política nacional para garantir direitos empregatícios para as pessoas com deficiência no âmbito privado de contratação. Porém, ainda de acordo com o Instituto Ethos (2002) a lei só passou a ter eficácia com a publicação do Decreto nº 3.298 no ano de 1999.

A Lei de Cotas, como é conhecida, estabelece em seu art. 93 que empresas que apresentem o quadro de funcionários a cima de 100 pessoas tem como obrigação preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção (BRASIL, 1991):

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

Para garantir a inserção das pessoas com deficiência no ambiente público de trabalho, existe a lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que em seu art. 5, § 2º, decreta (BRASIL, 1990):

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990 p. 2).

Dessa forma é evidente a intenção de fornecer igualdade de oportunidades, de acordo com a diversidade encontrada em nossa sociedade. Garantindo as pessoas com deficiência, o acesso ao mercado de trabalho.

Porém, de acordo com Vasconcellos (2009) mesmo com as ações legais impostas pelo Estado para garantir a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito privado sem discriminação de categorias, seu estudo mostra que alguns grupos não estão sendo inseridos.

Devido à lei utilizar um termo genérico “portadores de deficiência”, as empresas podem optar por qualquer categoria para preencher o percentual exigido por lei, discriminando algumas deficiências.

Comello e Costa (2018) apontam a deficiência intelectual como a categoria que pode ficar em desvantagem no ato da contratação, devido a não especificação da Lei. De acordo com as autoras, ainda existe um grande preconceito para com as pessoas com deficiência, principalmente intelectual.

2.4 IMPASSES PARA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Exercer uma atividade profissional é algo de grande importância para os membros de uma sociedade. O trabalho melhora a autoestima, além de garantir o desenvolvimento pessoal. Como evidencia Pardim (2014):

A linguagem, os hábitos cotidianos, os comportamentos, os significados das coisas sempre foram mediados pela cultura e o trabalho não escapa desta mediação uma vez que ele é parte importante da construção da identidade do indivíduo e do seu desenvolvimento pessoal, não importando a condição de pessoa, com ou sem deficiência, ou seja, o trabalho se torna indispensável para a inclusão social. (PARDIM, 2014, p. 02)

É através do trabalho que exercemos nossa cidadania. De acordo com o Instituto Ethos (2002, p. 14) “a inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania”. Segundo o Instituto essas pessoas passam a ter desejos, vontades, necessidades de consumo que, anteriormente desconheciam, por estarem sempre confinadas em suas casas.

Infelizmente ainda existem dificuldades no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Segundo Cardoso e Araújo (2006), existe o “preconceito” na contratação desse grupo de pessoas, devido à falta de conhecimento sobre os mesmos e sobre suas capacidades laborais, esse desconhecimento incita os funcionários a acreditarem que podem perder sua vaga na organização para uma pessoa com deficiência, ou possuir uma demanda maior de serviço por acreditar que essa pessoa não possui capacidade de dar conta das suas atividades.

De acordo com Cardoso e Araújo (2006), o setor que possui um papel de extrema importância na inclusão das pessoas com deficiência na organização é o setor de Recursos Humanos - RH, pois segundo as autoras a resposta de aceitação do resto da organização é advinda da postura que o RH exerce nesse processo.

Segundo Vasconcellos (2009), outro fator considerado como impasse para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está atrelado com a visão da empresa em maiores custos para contratação dessas pessoas. Vasconcellos (2009) esclarece que as pessoas com deficiência acabam não conseguindo exercer seu direito de inserção no mercado de trabalho garantido devido aos empregadores considerarem que a inclusão dos mesmos irá demandar maiores custos por meio da acessibilidade do local. A autora ainda destaca que os contratantes possuem a visão que esse grupo de pessoas não gera a produtividade necessária para cobrir estes custos.

VASH (1988, p.07 apud ANJOS, et al. 2016), corrobora com o exposto por Vasconcellos (2009), expondo:

Entre as razões que fazem com que o empresário não contrate a pessoa com deficiência está o preconceito, ou seja, uma dificuldade em acreditar que esta pessoa possa ser bem sucedida e exercer seu trabalho com sucesso. O desenvolvimento de ações permanentes junto aos órgãos públicos e legisladores se fazem necessários para garantir a atenção e a proteção aos direitos das pessoas com deficiência. (VASH, 1988, p.07 apud ANJOS, et al. 2016)

Apesar de medidas públicas adotadas para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda é grande o número dessas pessoas que estão fora do ambiente profissional. De acordo com o censo 2010 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE), do total de 86,4 milhões de pessoas ocupadas, apenas 20,4 milhões são pessoas com deficiência, isso equivale a 23,6% do total.

Outro motivo que se pode destacar para existência do grande número de pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho profissional pode estar ligado à falta de apoio do poder público. De acordo com Cardoso (2011) existe uma falta de suporte das políticas que impõe a contratação desse grupo de pessoas através da Lei de Cotas, pois exige que as organizações contratem esse grupo de pessoas, porém não oferta nenhum tipo de assistência para que esse trabalhador tenha uma estrutura em seu ambiente de trabalho. A autora explica que em grande parte das situações não existe um acompanhamento ou cursos propondo uma discussão entre as empresas e a magnitude da inclusão, como forma de igualdade social.

Para Romita (1991,p.5 apud RAMALHO; SOUZA, 2005), as maiores dificuldades para inserção e permanência da pessoa com deficiência no mercado profissional de trabalho são:

- insuficiência de habilidade profissional;
- precariedade dos recursos de habitação e reabilitação;
- ausência de incentivos financeiros com intuito de facilitar a contratação por parte das empresas.

Para Garcia (2014), alguns motivos para o baixo índice de inclusão desse grupo de pessoas no ambiente profissional, são: o preconceito, baixa escolaridade e a falta de mão de obra qualificada. Segundo Martins (2012) existe por meio das organizações a alegação que a mão de obra desse grupo de pessoas é escassa e desprovida de capacitação.

De acordo com Vasconcellos (2009, p. 32) “a problemática referente à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência não é relacionada apenas à quantidade de vagas ofertadas, mas sim pela qualificação obtida pelo profissional a ser inserido”.

Pode-se perceber que existe comum acordo entre os autores em relação à falta de qualificação das pessoas com deficiência como empecilho para inclusão no mercado de trabalho.

Na atual situação da economia mundial no qual a sociedade se encontra, é de extrema importância o investimento em capacitação. E a pessoa com deficiência não está excluída deste cenário, é necessário que essas pessoas possuam escolaridade e qualificação para ingresso no mercado de trabalho. Porém, essa realidade está um pouco distante. De acordo com a cartilha do censo 2010: pessoas com deficiência (2012), divulgada pela secretaria de direitos humanos da Presidência da República, a taxa de alfabetização no país desse grupo de pessoas é menor do que a taxa das pessoas não deficientes.

Silva (2015) explica que o desinteresse pelo desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência é evidenciado pelo reduzido acesso desse grupo de pessoas ao ensino médio. A autora ainda ressalta que o não cumprimento do ensino básico acaba se tornando um entrave para o desenvolvimento profissional, pois além da importância que esse grau de ensino possui para a formação para o trabalho, o mesmo é um requisito para um nível pós-médio.

É evidente que a escolaridade tem um papel crucial para o desenvolvimento de qualquer indivíduo no mercado de trabalho. Conforme Vasconcellos (2009) o progresso de cada indivíduo é determinado por sua instrução acadêmica, em outras palavras, pelo seu grau de escolaridade, e as melhores vagas no mercado de trabalho são designadas para os que apresentam maior nível de escolaridade. De acordo com dados obtidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2006, p. 154) “quem não consegue vencer as barreiras de acesso e de êxito dentro da escola está condenado à baixa mobilidade ocupacional e renda restrita”.

De acordo com Vasconcellos (2009, p. 32) “a educação não pode ser desvinculada do processo produtivo, pois para a inserção no mercado faz-se necessária à qualificação profissional”. A autora ainda ressalta que é necessário ultrapassar os limites da concepção biomédica da deficiência e investir na devida qualificação profissional desses indivíduos,

estimulando a pró-atividade, criatividade, produção própria do seu saber, eliminando assim alienações e tornando esse grupo de pessoas mais preparado para a realidade que os cercam.

Conforme Pereira (2014) as empresas acabam por ficarem em situações delicadas, pois a Lei de Cotas impede a exigência de qualificação desse grupo de pessoas o que acaba dificultando o cumprimento da Lei por parte das empresas, que necessitam de mão de obra qualificada.

Machado (2012) expõe que empresas que alocam seus esforços apenas para o cumprimento da Lei não se sentem motivadas em investir na capacitação desse grupo de pessoas. Já as organizações que apresentam preocupação com a inclusão social, investem na qualificação para esse grupo e como resposta obtém resultados positivos.

Segundo Silva et al. (2014) o país tem apresentado inúmeros avanços na melhoria de formação e fornecimento de educação inclusiva, porém as pessoas com deficiência ainda enfrentam grandes desafios para uma educação de qualidade. Vasconcellos (2009) explica que diante das mudanças em nossa sociedade é necessária a implantação de cursos profissionalizantes de qualidade, para que seja garantido as pessoas com deficiência igualdade de condições de competir no mercado de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa tem como objetivo identificar os entraves encontrados pelas pessoas com deficiência para a qualificação e inserção no mercado de trabalho. Caracteriza-se como um estudo exploratório, pois buscou entender as reais causas para a não qualificação desse grupo de pessoas na cidade de João Pessoa. De acordo com Gil (2017 p. 26), a pesquisa exploratória possui como objetivo propiciar uma maior proximidade com o problema, com o intuito de formar ideias e construir hipóteses. Ainda de acordo com o autor o “planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado”.

Além de exploratório, este estudo possui caráter descritivo, pois tem a intenção de descrever um fato e proporcionar uma nova visão sobre a realidade vivenciada por esse grupo de pessoas na cidade de João Pessoa. Gil (2017 p. 26) expõe que a pesquisa descritiva possui como objetivo citar características de determinadas populações ou fenômenos. Segundo o autor, esta pesquisa também pode ser elaborada com o intuito de reconhecer prováveis relações entre variáveis.

Com o intuito de utilizar uma amostragem que represente a população das pessoas com deficiência na cidade de João Pessoa, detectar precisamente possíveis fatores para não a qualificação desse grupo de pessoas e mensurar estas informações, optou-se pela abordagem quantitativa para este estudo. De acordo com Multifocus (2018, p. 01), “a pesquisa quantitativa tem como objetivo identificar a presença e medir a frequência e intensidade de comportamentos, atitudes e motivações de um determinado público-alvo”.

Além de contar com a abordagem quantitativa, este estudo também se utilizou da abordagem qualitativa para poder entender mais profundamente as principais dificuldades para qualificação deste público e quais as causas destas dificuldades. Segundo Maanen (1979, pg. 520-24 apud COOPER; SCHINDLER, 2016, p. 146), pesquisa qualitativa é um “conjunto de técnicas interpretativas que procuram descrever, decodificar, traduzir e, de outra forma, apreender o significado, e não a frequência, de certos fenômenos que ocorrem de forma mais ou menos natural na sociedade”.

Segundo Walliman (2015 p. 163), amostra possui como definição uma pequena parte de um todo (população) convenientemente selecionada para representar o universo estudado. Para seleção da amostra adequada para obtenção dos resultados esperados utilizou-

se a técnica de amostragem accidental. De acordo com Walliman (2015 pg. 163), esta amostragem também pode ser conhecida como amostragem por conveniência, que nada mais é que uma técnica onde é selecionado o que está imediatamente disponível. Por se tratar de um público já específico (pessoas com deficiência), esta técnica atende prontamente o desejado para obtenção de informações para o problema em questão.

O presente estudo foi realizado com as pessoas com deficiência que estão atualmente no mercado profissional de trabalho ou desempregadas, na cidade de João Pessoa. Como apoio para a localização de um maior público desse grupo de pessoas optou-se por dirigir-se a uma das quatro instituições de apoio às pessoas com deficiência da cidade de João Pessoa, elas são: Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência – FUNAD; Centro de Referência Municipal para Inclusão da Pessoa com Deficiência-CRMIPD; Associação de Deficientes e Familiares – ASDEF e Associação Paraibana de Deficientes – ASPADEF, a escolhida para facilitar o acesso a esse grupo de pessoas foi a FUNAD por possuir maior concentração do público alvo. De acordo com um dos funcionários da instituição, a mesma conta com aproximadamente 3.500 pessoas cadastradas, entre crianças, jovens e adultos e residentes de diversas cidades do estado da Paraíba. Para esta pesquisa, contou-se com 117 respondentes, todos com idade igual ou superior a 18 anos e residentes da cidade de João Pessoa.

Quanto ao objeto, se trata de uma pesquisa bibliográfica e de campo. Todo trabalho científico pressupõe uma pesquisa bibliográfica preliminar. A pesquisa bibliográfica pode tanto constituir um trabalho independente quanto um passo inicial de outra pesquisa (ANDRADE, 2010).

Para investigar o atual quadro de qualificação das pessoas com deficiência, possíveis fatores para a não qualificação profissional e como as organizações se comportam e investem na melhoria desses profissionais, de acordo com a visão destes, o ambiente definido para coleta de dados foi à pesquisa de campo, pois apenas com o contato com esse grupo de pessoas foi possível obter as informações necessárias para responder estas questões. De acordo com Marconi e Lakatos (2017 p. 75) a pesquisa de campo tem o objetivo de obter informações e/ou conhecimentos sobre o problema que se procura respostas, ou para comprovar hipóteses, ou, ainda, encontrar novos fenômenos ou ligações entre eles. A coleta de dados de campo foi compreendida entre os meses de agosto e setembro do ano de 2018.

Optou-se pelo uso de questionário como instrumento de coleta dos dados, devido à necessidade de um contato mais direto para averiguação de fatos, determinação de opiniões e entender o ponto de vista das pessoas com deficiência sobre o problema da pesquisa. Marconi e Lakatos (2017, pg. 94) definem o questionário como um instrumento para coletar dados que segue determinada série ordenada de perguntas. O questionário aplicado obteve questões abertas e fechadas e em sua primeira etapa contou com questões sócio demográficas, para identificação dos respondentes. Os questionários foram aplicados presencialmente na Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência – FUNAD e alguns respondentes foram captados nas ruas da cidade de João Pessoa, a outra parte dos questionários foram aplicados de forma eletrônica por meio do *Google Forms*, onde a divulgação ocorreu por meio de redes sociais (*whatsapp, facebook e instagram*).

Em posse dos questionários respondidos, houve a leitura dos documentos, estabelecendo-se um primeiro contato, na tentativa de se obter uma visão geral da opinião dos respondentes. Porém, para uma melhor análise desses dados utilizou-se a ferramenta do Pacote Office da Microsoft, o Excel. De acordo com *Microsoft Academic Course* (2007), o Microsoft Office Excel é um eficaz programa de planilha, projetado para organizar, formatar e calcular dados numéricos e considerado um programa adequado para trabalhos com dados estatísticos e todas as outras formas que possam ser beneficiadas pela organização de dados em formato de tabelas.

4 ANÁLISE DOS DADOS

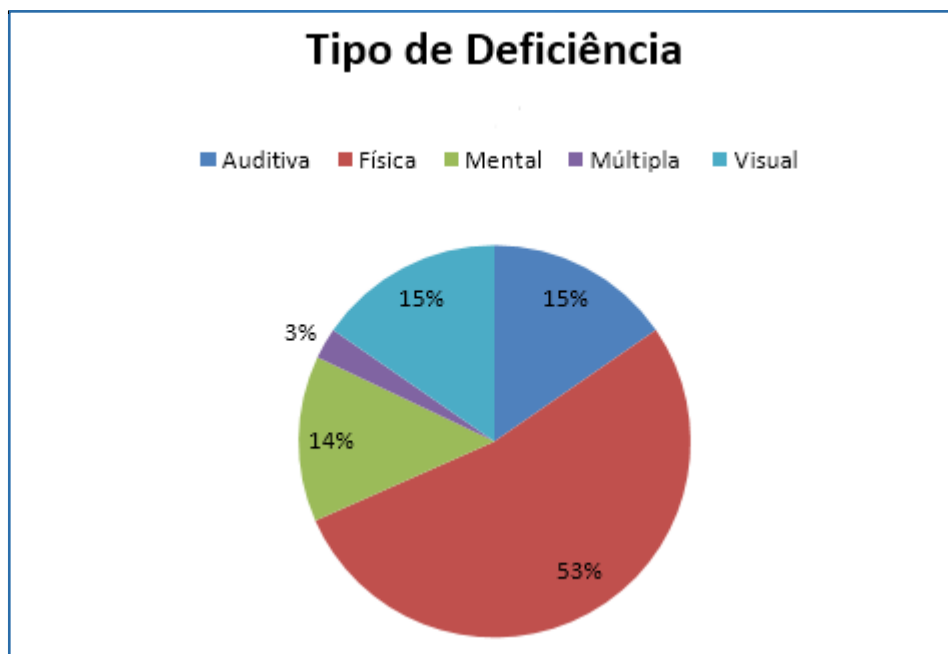
A realização da pesquisa justifica-se pelo desejo de entender possíveis impasses para a inserção das pessoas com deficiência no mercado profissional, possíveis fatores que influenciam a não qualificação dessas pessoas e o posicionamento das empresas em relação a este fator de acordo com a visão desse grupo de pessoas.

Por meio da pesquisa de campo, a aplicação dos questionários ocorreu de forma eletrônica e presencial, reunindo um total de 117 respondentes.

Através desta amostra foi possível a identificação das seguintes deficiências: Auditiva, Física, Mental, Múltipla e Visual, sendo a física a mais presente, atingindo 53% dos entrevistados, ou seja, 62 pessoas. Como foi definido pelo Decreto nº 3.298 de 1999 no art. 4, deficiência física é caracterizada pela deformidade completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, gerando impedimento da função física.

A de menor prevalência foi a deficiência múltipla, que atingiu 3% do total. O Decreto nº 3.298 de 1999 no art. 4, define deficiência múltipla como a combinação de duas ou mais deficiências. Como exposto no gráfico 1, a seguir:

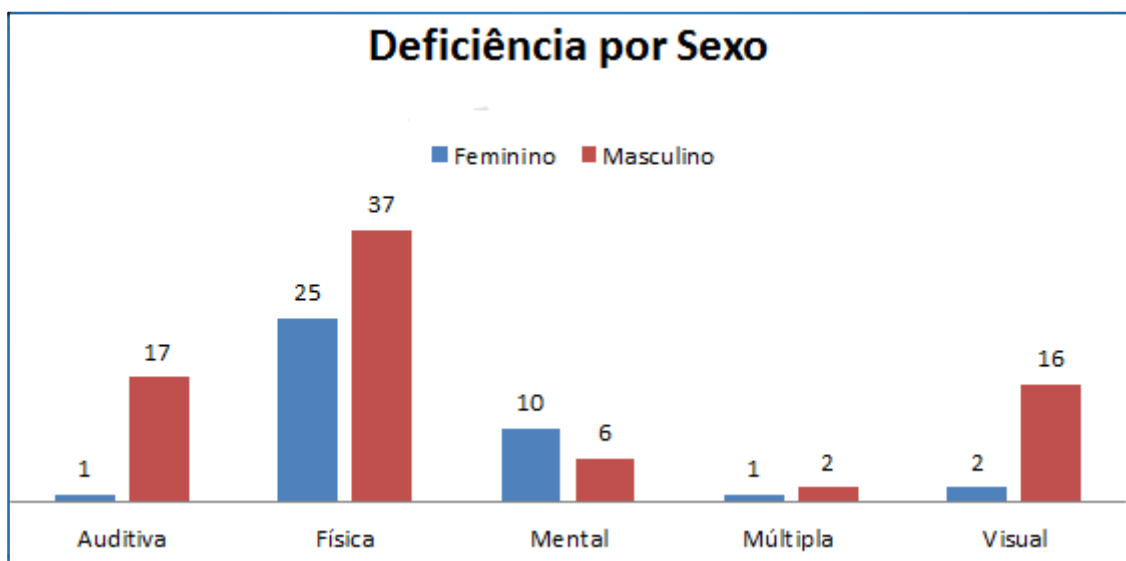
Gráfico 1: Tipo de deficiência



Fonte: dados da pesquisa, 2018.

Do total de entrevistados, percebeu-se maior grau de incidência dos respondentes do sexo masculino, totalizando 78, como demonstrado no gráfico 2.

Gráfico 2: Tipo de deficiência por sexo

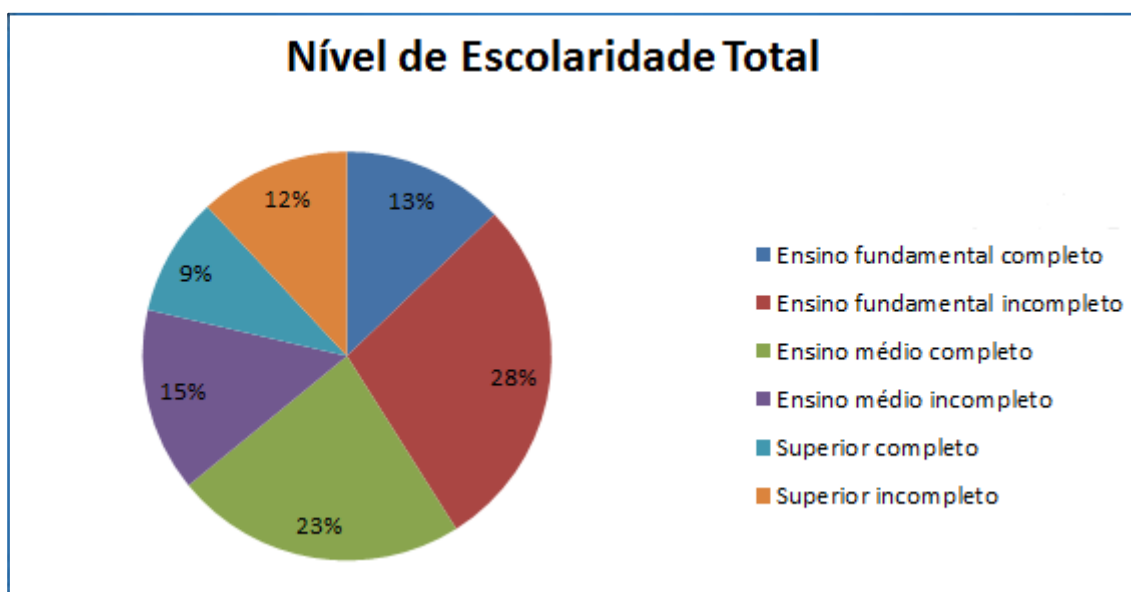


Fonte: dados da pesquisa, 2018

Para entendimento dos possíveis impasses para a não qualificação e possíveis dificuldades para a inserção desse grupo de pessoas no mercado de trabalho, todos os respondentes possuíam mais de 18 anos.

Um dos questionamentos buscou identificar o nível de escolaridade desse grupo de pessoas (gráfico 3), pois como dito por Vasconcellos (2009) o desenvolvimento de cada pessoa é estipulado por sua instrução acadêmica, e as melhores vagas no mercado de trabalho são designadas para os que apresentam maior nível de escolaridade.

Gráfico 3: Nível de escolaridade total



Fonte: dados da pesquisa, 2018

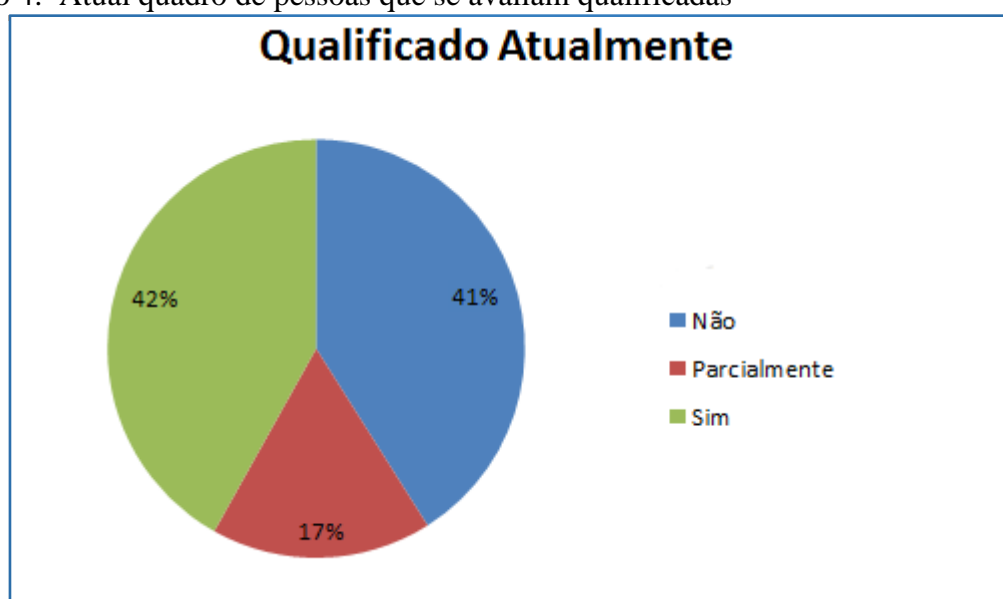
Observa-se que o maior grau de incidência dos respondentes possui o ensino fundamental incompleto, atingindo 28% dos entrevistados, ou seja, 33 pessoas. Logo em seguida têm-se os 23% (27 pessoas) que possuem o ensino médio completo. 15% (17 pessoas) apresentaram possuir o ensino médio incompleto. 13% (15 pessoas) possuem o ensino fundamental completo. 12% (14 pessoas) se enquadram na categoria de superior incompleto e apenas 9% (11 pessoas) apresentam possuir nível superior completo.

Percebe-se que o maior número de pessoas não possui a educação básica (ensino médio) completa. E como dito por Silva (2015) o não cumprimento do ensino básico acaba se tornando um entrave para o desenvolvimento profissional, pois além da importância que esse grau de ensino possui para a formação para o trabalho, o mesmo é um requisito para um nível pós-médio.

De acordo com Vasconcellos (2009, pg. 32) “a educação não pode ser desvinculada do processo produtivo, pois para a inserção no mercado faz-se necessária à qualificação profissional”.

Todos foram questionados se atualmente se sentem qualificados para o mercado de trabalho e da amostra coletada 42% dos respondentes se consideram qualificados, e 17% se denominaram parcialmente. Apenas menos da metade se vêem como completamente não qualificados para o mercado de trabalho. Como se pode notar no gráfico 4.

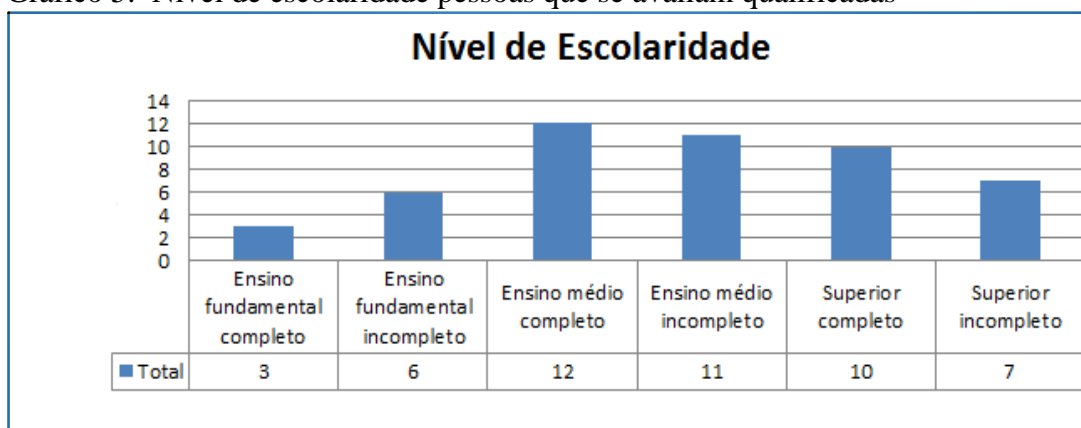
Gráfico 4: Atual quadro de pessoas que se avaliam qualificadas



Fonte: dados da pesquisa, 2018

Dos 42% que se denominaram completamente qualificados para o mercado de trabalho, 40,81% não possuem a educação básica (ensino médio) completa. Como demonstra o gráfico 5.

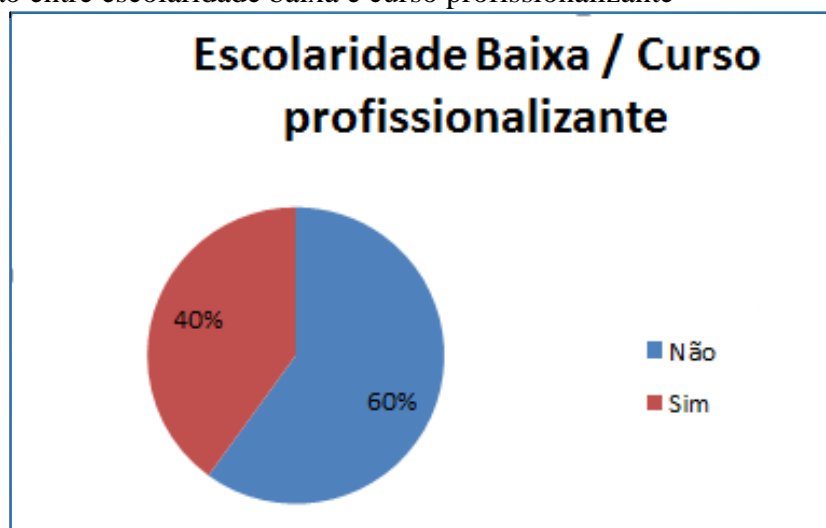
Gráfico 5: Nível de escolaridade pessoas que se avaliam qualificadas



Fonte: dados da pesquisa, 2018

Dos 20 entrevistados que se denominam totalmente qualificados para o mercado de trabalho e não possui a educação básica completa, 60% não possui algum tipo de curso profissionalizante. Como podemos perceber no gráfico 6, a seguir:

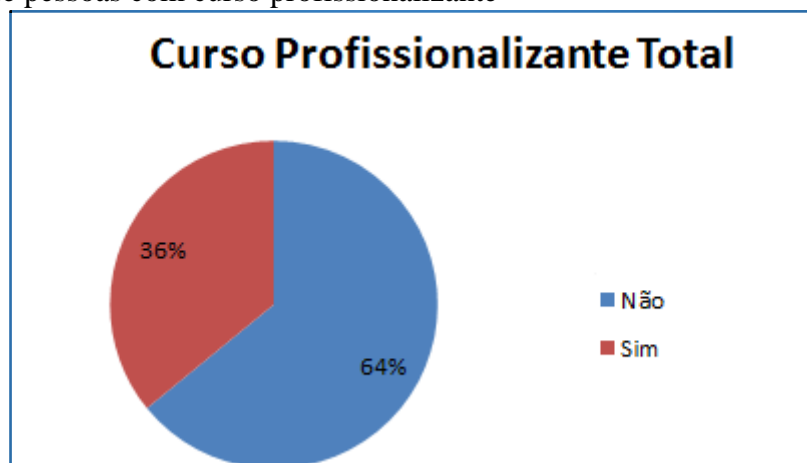
Gráfico 6: Relação entre escolaridade baixa e curso profissionalizante



Fonte: dados da pesquisa, 2018

Comparado ao total dos entrevistados o número dos respondentes que não possui algum tipo de curso profissionalizante cresce, passando para 64% de pessoas que não possui algum tipo de curso profissionalizante. Como se percebe no gráfico 7.

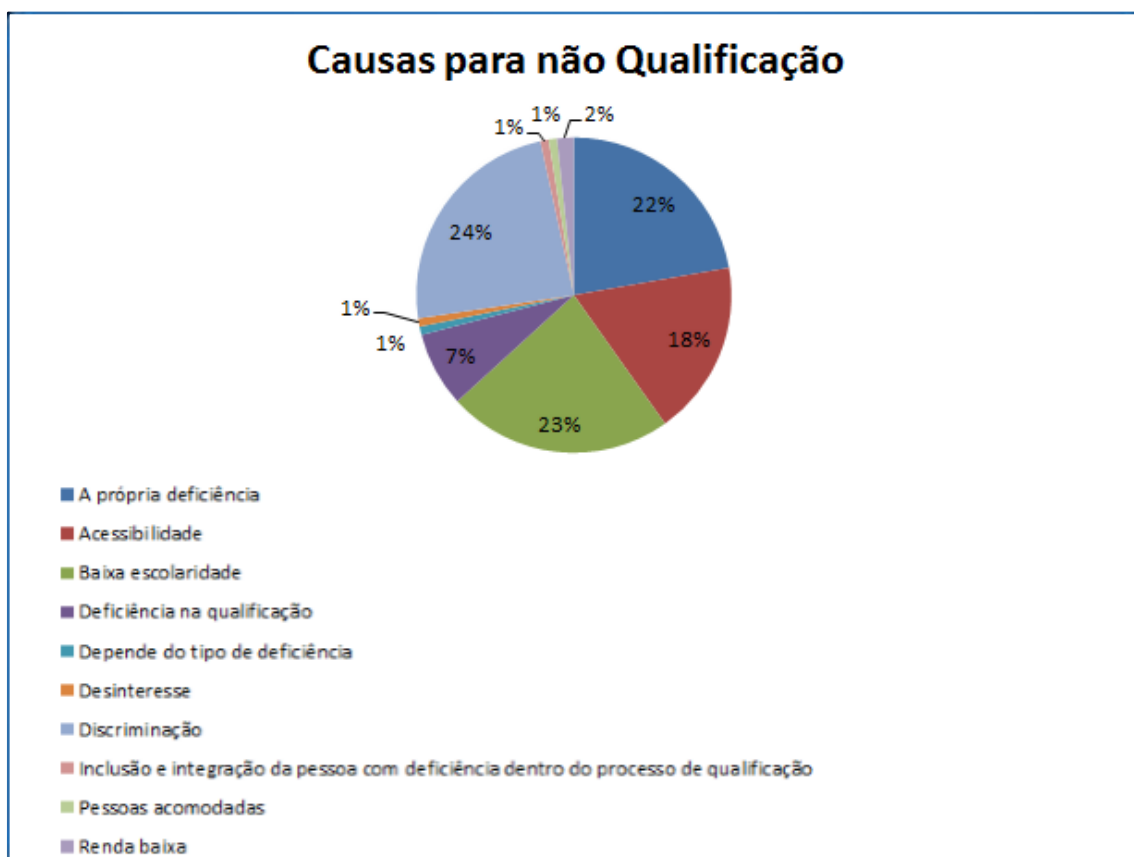
Gráfico 7: Total de pessoas com curso profissionalizante



Fonte: dados da pesquisa, 2018

Para identificar e possuir um melhor entendimento deste número elevado de pessoas que não possuem algum tipo de curso profissionalizante, os entrevistados foram questionados sobre possíveis causas para a não qualificação. Os mesmos destacaram de acordo com a sua visão, exposto no gráfico 8.

Gráfico 8: Principais causas para não qualificação



Fonte: dados da pesquisa, 2018

Cinco principais causas para não qualificação das pessoas com deficiência ganharam destaque nessa etapa do questionário. A causa que assumiu a liderança foi a discriminação, atingindo 24%, seguida da baixa escolaridade, que alcançou 23%. A própria deficiência também assumiu um papel significativo como causa para não qualificação, chegando aos 22% dos entrevistados. 18% responderam que a falta de acessibilidade é um ponto que dificulta o processo de qualificação. A quinta causa que recebeu destaque, foi a deficiência de qualificação, atingindo 7%.

Para um entendimento mais aprofundado, esta etapa do questionário contou com duas questões abertas. A primeira pergunta questionou o público sobre quais as limitações para a qualificação.

O entrevistado número 11 destacou em sua resposta “Escolaridade, discriminação por ser portador de deficiência, falta de acessibilidade”. O entrevistado número 8 explica “Chegar ao curso, instituições que não possuem a inclusão e acessibilidade divulgada, pré-conceitos formados pela falta de informação da parte dos que oferecem os cursos”. O entrevistado 68 aponta “falta de qualificação e conhecimento”. Já o entrevistado número 31 destaca “falta de interesse das pessoas com deficiência, acomodados”. O entrevistado 38 respondeu “cursos caros”.

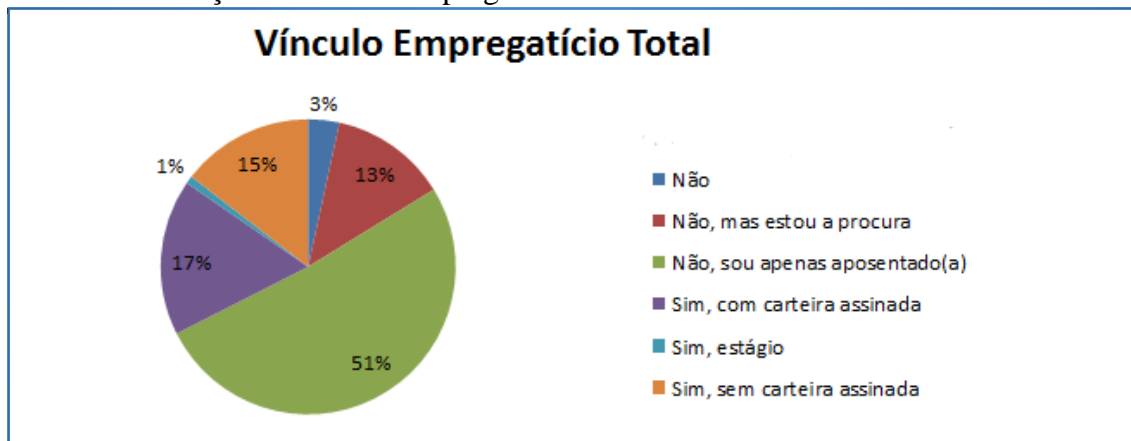
As respostas abertas giraram em torno das mesmas temáticas, apontando a falta de acessibilidade, falta de interesse por parte das pessoas com deficiência, público acomodado, baixa escolaridade, falta de qualificação, a própria deficiência, instituições distantes, difícil locomoção, renda familiar baixa e o preconceito como principais limitações para a não qualificação.

A outra questão aberta desta etapa indagou os entrevistados sobre qual a causa da limitação exposta por eles. O respondente número 11 destaca “Falta de investimento público”. O entrevistado número 8 respondeu “Falta de ofertantes capacitados em atender a demanda de pessoas com deficiência”. O entrevistado 68 explica “busca por tratamento impede investir em qualificação”. O respondente número 31 expõe “Benefício fornecido pelo governo”. O entrevistado 38 “renda baixa”.

Após a etapa de escolaridade e qualificação, o público foi questionado sobre seu atual vínculo empregatício e qual a principal dificuldade para inserção das pessoas com

deficiência no mercado de trabalho, de acordo com a visão dos mesmos. O gráfico 9 demonstra o atual nível de ocupação.

Gráfico 9: Situação – Vínculo Empregatício

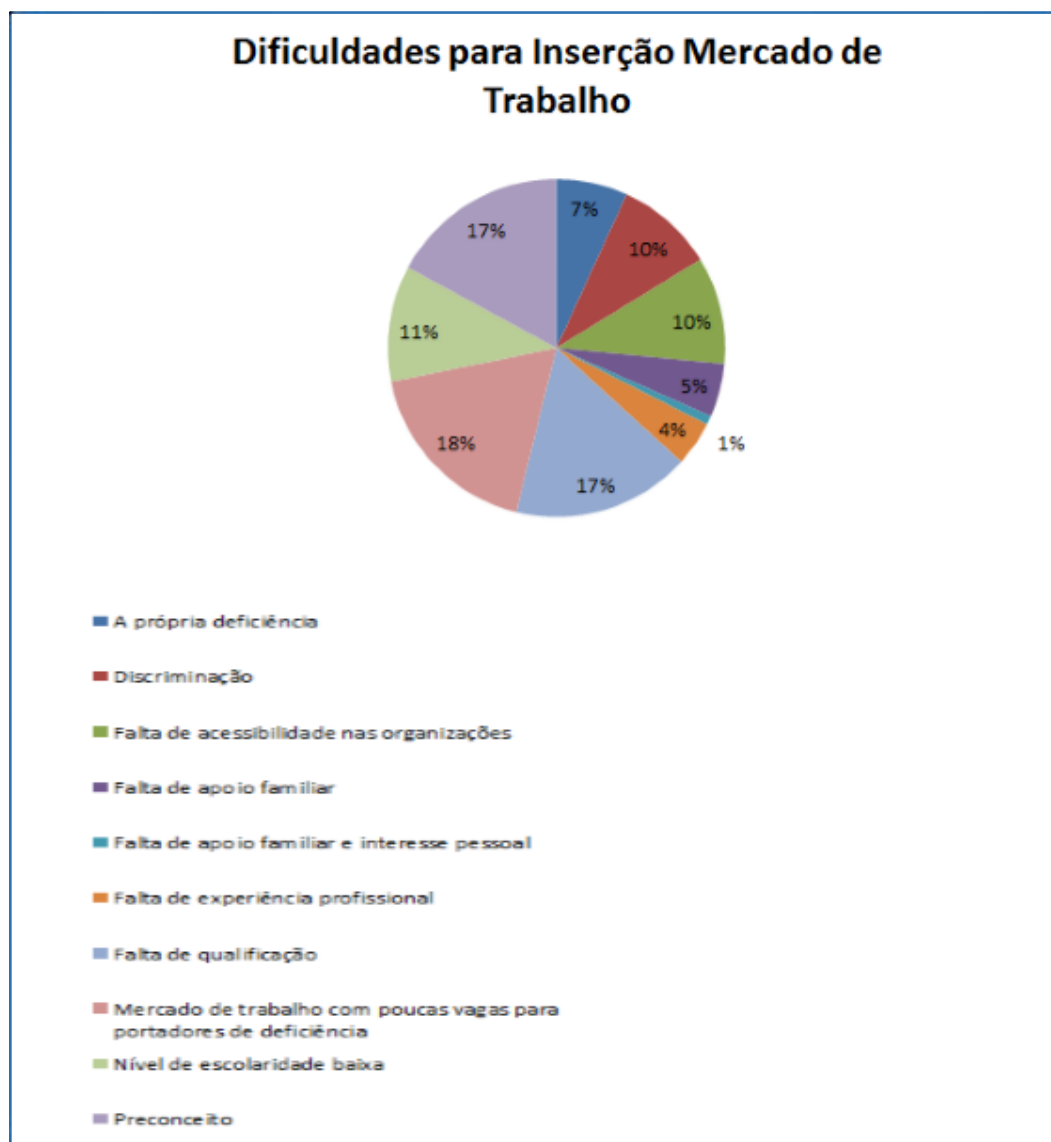


Fonte: dados da pesquisa, 2018

Percebe-se que um número bastante considerável da amostra não possui nenhum vínculo empregatício, 79 pessoas mais precisamente. E que 51% (60 pessoas) dos entrevistados são apenas aposentados, contando com o benefício do governo. 17% dos entrevistados possuem vínculo empregatício com carteira assinada e 15% sem carteira assinada.

Quando questionados sobre as principais dificuldades para a inserção no mercado de trabalho, assim como na qualificação, o preconceito ganhou destaque, atingindo 17% dos entrevistados. Como mencionado por Cardoso e Araújo (2006), existe o “preconceito” na contratação desse grupo de pessoas, devido à falta de conhecimento sobre os mesmos e sobre suas capacidades laborais. No gráfico 10, podemos perceber as principais dificuldades expostas.

Gráfico 10: Principais dificuldades para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.



Fonte: dados da pesquisa, 2018

O preconceito ficou atrás apenas de poucas vagas para pessoas com deficiência no ambiente profissional, que alcançou 18% das respostas. A Lei de Cotas determina que empresas com mais de 100 funcionários tem por obrigação manter um percentual de pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, variando entre 2% e 5%, de acordo com o porte da empresa (BRASIL, 1989).

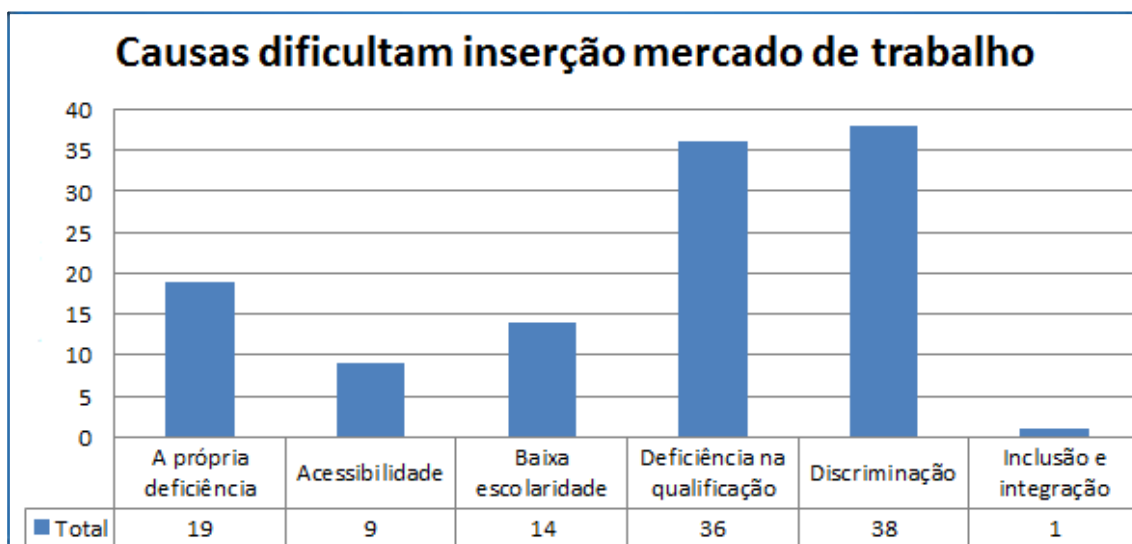
Ainda de acordo com a visão do público alvo, a falta de qualificação se equiparou com o preconceito, também atingindo 17%. A quarta dificuldade mais mencionada pelos respondentes, foi a baixa escolaridade, alcançando 11% das respostas.

Como dito por Vasconcellos (2009, pg. 32) “a problemática referente à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência não é relacionado apenas à quantidade de vagas ofertadas, mas sim pela qualificação obtida pelo profissional a ser inserido”.

A dificuldade “falta de apoio familiar e interesse pessoal” não atingiu grande destaque, tendo apenas 1% das respostas. Porém, dificuldade titulada apenas como “Falta de apoio familiar” atingiu 5% dos entrevistados. Outro ponto que não recebeu grande destaque para dificuldade de inserção no mercado de trabalho de acordo com as pessoas com deficiência foi a falta de experiência profissional, que alcançou apenas 4% dos respondentes. 7% da amostra destacou que a principal dificuldade é a própria deficiência e a discriminação e falta de acessibilidades nas organizações se igualaram cada uma atingindo 10%.

Além de serem questionados sobre as dificuldades para inserção no mercado de trabalho, os respondentes foram indagados sobre a principal causa que dificulta a inserção, as causas destacadas estão expostas no gráfico 11.

Gráfico 11: Causas que dificultam inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.



Fonte: dados da pesquisa, 2018

A discriminação alcançou 38 respondentes, o equivalente a 32% da amostra. Como dito por Cardoso (2011), os problemas relacionados à discriminação são providos pela falta de conhecimento sobre a deficiência.

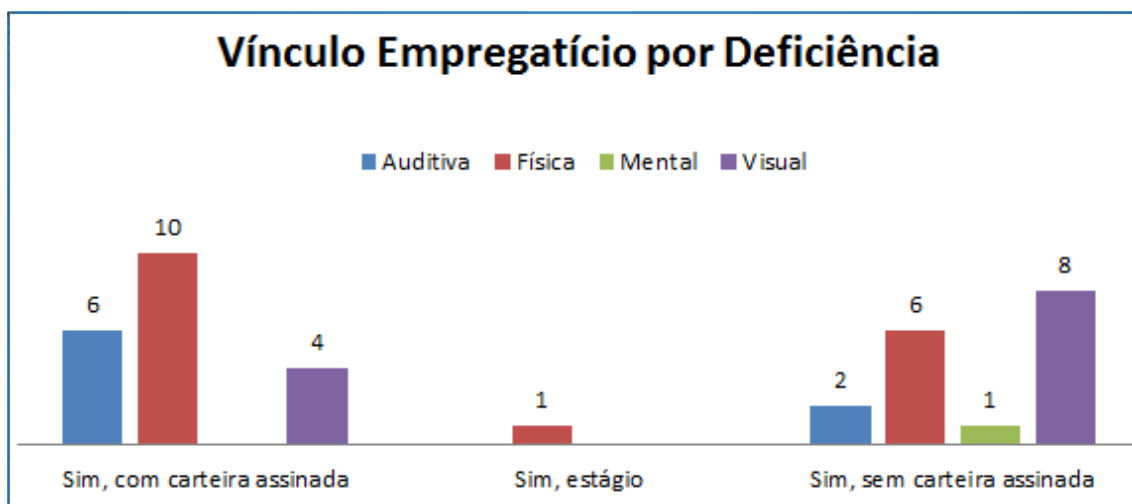
A deficiência na qualificação aparece como segunda principal causa, adquirindo 36 respondentes, representando 31% da amostra. A própria deficiência ficou como a terceira

principal causa que dificulta a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, recebendo 19 respostas, o equivalente a 16% dos entrevistados.

Além dos questionamentos já mencionados, as pessoas com deficiência que possuem vínculo empregatício, independente de ser com carteira assinada ou não, foram indagadas sobre o investimento em qualificação interna e externa nas empresas nas quais atuam.

A deficiência com maior incidência no mercado de trabalho é a deficiência física, onde 17 entrevistados dos 38 possui vínculo empregatício. A deficiência visual aparece em segundo lugar, apresentando 12 pessoas empregadas. Em seguida a deficiência auditiva, com 6 pessoas no mercado de trabalho e por último a deficiência mental, que apresentou apenas 1 pessoa empregada dos entrevistados. Como demonstra o gráfico 12:

Gráfico 12: Vínculo empregatício por deficiência

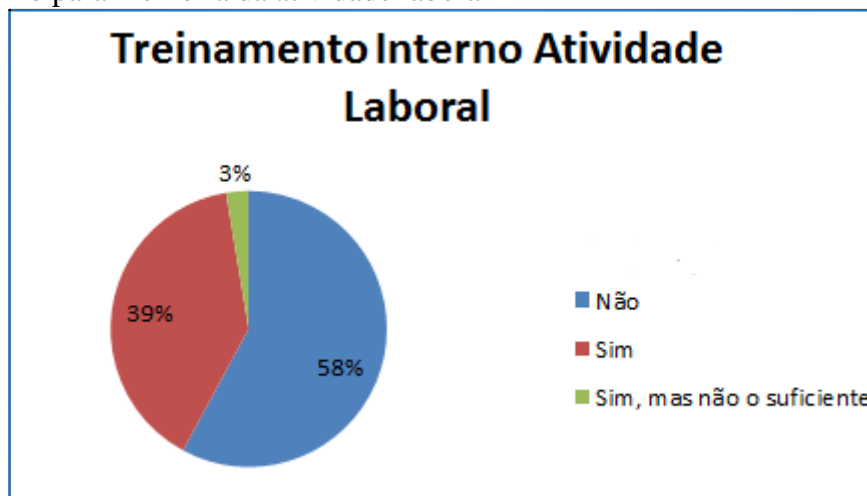


Fonte: dados da pesquisa, 2018

Como mencionado por Vasconcellos (2009) independente das ações por parte do Estado para garantir a inclusão desse público sem nenhuma forma de discriminação de categorias, seu estudo mostra que alguns grupos não estão sendo inseridos.

Como dito por Comello e Costa (2018) ainda é forte o preconceito com os deficientes intelectuais, e essa categoria acaba por ficar em desvantagem no ato de contratação, devido a não especificação da Lei de Cotas.

Gráfico 13: Percepção das pessoas com deficiência em relação ao investimento em treinamento interno para melhoria da atividade laboral

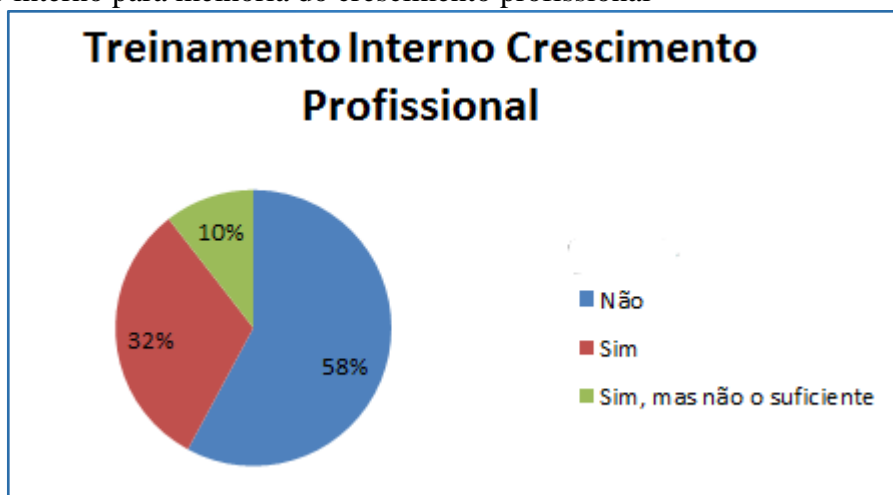


Fonte: dados da pesquisa, 2018

Dos 117 entrevistados, apenas 38 possuem algum vínculo empregatício. Desses 38, 58% responderam que a empresa onde atuam não investe em treinamentos internos para melhoria de suas atividades laborais, 39% responderam que sim e 3% informaram que a empresa investe, porém não o suficiente. Como podemos perceber no gráfico 13.

Em relação a treinamentos internos para o crescimento profissional o número de pessoas que responderam que sim, reduziu de 39% para 32%. Os que afirmaram que a empresa não investe em treinamento para o crescimento profissional permaneceu nos 58%. E os que responderam que a empresa investe, mas não o suficiente cresceu de 3% para 10%. Como demonstrado no gráfico 14.

Gráfico 14: Percepção das pessoas com deficiência em relação ao investimento em treinamento interno para melhoria do crescimento profissional



Fonte: dados da pesquisa, 2018

Como foi dito por Machado (2012) as empresas que alocam seus esforços apenas para o cumprimento da Lei não se sentem motivadas em investir na capacitação desse grupo de pessoas.

Os 38 entrevistados foram questionados se a empresa onde atuam os motivam a buscar uma qualificação externa (curso profissionalizante ou ensino superior) e 71% dos respondentes afirmaram que não. Como podemos notar no gráfico 15:

Gráfico 15: Percepção das pessoas com deficiência em relação à motivação por parte da empresa para realização de qualificação externa



Fonte: dados da pesquisa, 2018

Do total de respondentes que estão atualmente ativos no mercado de trabalho, apenas 29% alegam que a empresa onde atuam os motivam de alguma forma para buscar qualificação externa tanto para melhoria das atividades laborais quanto para o crescimento profissional dos mesmos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo identificar os entraves encontrados pelas pessoas com deficiência para a qualificação e inserção no mercado de trabalho em João Pessoa-PB, partindo da percepção desse público. A partir do instrumento de pesquisa quantitativo e qualitativo utilizado, foi possível compreender as principais causas para a não qualificação e as principais dificuldades para a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

Além de alcançar o objetivo geral deste trabalho, esta pesquisa identificou se as pessoas com deficiência se sentem qualificadas para o mercado de trabalho, fatores para a não qualificação, a percepção deste público em relação ao investimento das empresas em qualificação dos mesmos, a categoria de deficiência mais inserida no mercado de trabalho e o tipo de deficiência dos respondentes.

A amostra contou com 117 respondentes, possibilitando a identificação das seguintes deficiências: visual, auditiva, física, mental e múltipla. Sendo a física a predominante.

De acordo com os resultados encontrados, dos 117 respondentes apenas 38 pessoas apresentaram possuir vínculo empregatício, seja de carteira assinada ou não. Baseado nesta amostra, fica perceptível que a deficiência que ganha mais espaço no mercado de trabalho é a física, seguida da deficiência visual, auditiva e mental. Como citado por Vasconcellos (2009) apesar das medidas tomadas pelo Estado para garantir a inclusão desse público sem nenhuma forma de discriminação de categorias, seu estudo mostra que alguns grupos não estão sendo inseridos.

Através dos resultados encontrados neste trabalho, a principal dificuldade mencionada pela amostra para a inserção deste público no mercado de trabalho foi o reduzido número de vagas ofertadas para pessoas com deficiência. É notório que nas últimas décadas a economia mundial está vivenciando mudanças que conduziram alterações no processo produtivo e do trabalho, cooperando para a expansão do desemprego. Dessa forma, as empresas acabam por buscar uma maior flexibilização do uso dos recursos e do trabalho, acarretando encolhimento dos custos, especialmente de mão de obra. Além do cenário delicado no qual estamos vivenciando a situação acaba por ser mais difícil para esse

público de pessoas, pois a contratação imposta pela Lei de Cotas é um número consideravelmente baixo, variando apenas de 2% a 5%.

Conforme os resultados apresentados por esta monografia o preconceito foi considerado como a segunda principal dificuldade para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Como mencionado por Cardoso e Araújo (2006), existe o “preconceito” na contratação desse grupo de pessoas, devido à falta de conhecimento sobre os mesmos e sobre suas capacidades laborais. De acordo com os resultados encontrados, percebe-se que devido ao preconceito ainda existe uma resistência por parte da sociedade para com pessoas deficientes e para contratação dos mesmos, dificultando a inclusão social desse grupo, pois como destaca Pardim (2014), o trabalho possui papel importante na construção do indivíduo e indispensável na inclusão social.

A terceira dificuldade que ganhou destaque de acordo com os resultados foi a falta de qualificação. O resultado entra em concordância com a fundamentação teórica, onde autores como Romita (1991, p.5 apud RAMALHO; SOUZA, 2005), Garcia (2014) e Martins (2012), concordam que a falta de qualificação se enquadra nos motivos para o baixo índice de inserção deste público de pessoas no mercado de trabalho. Martins (2012) destaca que as organizações alegam que a mão de obra deste grupo de pessoas é escassa e desprovida de capacitação.

Como citado por Martins (2012), as empresas enxergam essa mão de obra privada de qualificação. Devido a esta percepção por parte das empresas, esta pesquisa buscou entender através da visão dessas pessoas se as organizações buscam mudar este cenário, se as mesmas investem na qualificação e capacitação das atividades laborais e crescimento profissional. Porém, dos 38 entrevistados 58% afirma que a sua atual empresa não investe em treinamentos para melhoria de suas atividades laborais e crescimento profissional. Além disso, 71% alegam que a empresa não os motiva a buscar uma qualificação externa. Como dito por Machado (2012) empresas que destinam seus esforços somente para efetivação da Lei não se sentem incentivados em investir na capacitação dessas pessoas.

A quarta dificuldade identificada e aplicada como resposta desta pesquisa foi a baixa escolaridade. De acordo com alguns respondentes o principal obstáculo para inserção da pessoa com deficiência no ambiente profissional está ligado ao baixo nível de instrução acadêmica que estas pessoas apresentam. Para qualquer indivíduo o investimento em educação é um ponto chave em seu crescimento pessoal e profissional, a educação básica é o

primeiro passo de uma longa estrada necessária, pois trata-se de um requisito para futuras capacitações e qualificações. Como ressalta Vasconcellos (2009), o progresso de cada indivíduo está atrelado ao seu nível de escolaridade.

Com menor grau de incidência, porém expostos nos resultados desta pesquisa outras dificuldades foram mencionadas como obstáculos para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, elas foram: falta de apoio familiar e interesse, falta de experiência profissional, a própria deficiência, discriminação e a falta de acessibilidade nas organizações.

Apesar do maior número de respondentes apresentarem o ensino fundamental incompleto, quando questionados sobre sua preparação para o ambiente profissional, 42% (49 pessoas) se declaram completamente qualificados para o mercado de trabalho, desse número, 20 pessoas estão incluídas na parcela de pessoas que não possuem o ensino fundamental completo. Dos 20, apenas 8 possuem algum tipo de curso profissionalizante. É perceptível que a educação básica não é vista como importante na preparação e capacitação.

Como a falta de qualificação ao longo da fundamentação teórica desta monografia ganhou destaque por parte dos autores como motivo que dificulta o maior número de pessoas com deficiência inseridos no mercado de trabalho, esta pesquisa buscou entender o motivo para a não qualificação deste grupo de pessoas. Como resposta as causas destacadas de acordo com os resultados encontrados foram: a discriminação, a baixa escolaridade, a própria deficiência, a falta de acessibilidade, a deficiência na qualificação, pessoas acomodadas, renda baixa, desinteresse, inclusão e integração da pessoa com deficiência no processo de qualificação e o tipo de deficiência.

Percebe-se que assim como para a inserção no mercado de trabalho como para qualificação da mão de obra deste público o maior obstáculo está ligado ao comportamento de aceitação da sociedade para com essas pessoas. Tanto pela forma de preconceito, no caso para inserção no ambiente profissional, como em forma de discriminação, no caso da não qualificação.

As pessoas com deficiência acabam por sentir um tratamento diferente por parte de terceiros, e acabam enfrentando estas barreiras (preconceito e discriminação) no processo de inclusão. Essas pessoas acabam sendo excluídas pelo simples fato de serem elas mesmas.

Através da visão das pessoas com deficiência obtidas pelos resultados desta pesquisa, percebe-se a visão retrógrada da nossa sociedade para com essas pessoas. Como exposto por Dorval (2006), para muitos existe o conceito de pessoa “normal”, dificultando a aceitação da diferença nas escolas, no trabalho e nos demais segmentos da sociedade. Devido a conceitos e titulações de milhares de séculos atrás, essas pessoas acabam por serem menos aceitas.

Assim, conclui-se que são necessários grandes avanços na reeducação social e na concretização das propostas inclusivas para que a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho e a possibilidade de qualificação da mão de obra deste público de pessoas não seja barrada por discriminação ou preconceito.

Dessa forma, a produção deste estudo proporcionará para o Poder Público a visão da atual situação de exclusão dessas pessoas, possibilitando que através deste conhecimento exista a formulação de políticas voltadas à inclusão, incentivo e apoio as organizações e combate ao preconceito e discriminação, e também intensificar a necessidade de investimento do Governo em infraestrutura. Além disso, esta pesquisa oferecerá para as instituições de apoio a percepção da precisão do desenvolvimento de reais cursos de capacitação a fim de sanar a visão da sociedade sobre a incapacidade dessas pessoas. Também com os resultados encontrados existirá o conhecimento por parte das organizações na necessidade de investimento em adaptações no meio laboral, em capacitação da mão de obra e combate ao clima interno de preconceito e discriminação.

Assim, a presente monografia é importante para contribuir com uma nova perspectiva sobre a qualificação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. E possibilita a percepção do desenvolvimento de outros estudos para ampliar o entendimento do fenômeno estudado. Estes estudos poderiam se estender à percepção das famílias em relação a todos os obstáculos vivenciados, a posição das instituições de ensino no quesito de impedir a evasão dessas pessoas e um entendimento aprofundado sobre o escasso investimento em capacitação por parte das organizações.

REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, M.L.T. et. al. **Conceituando deficiência.** Rev. Saúde Pública [online]. 2000, vol.34, n.1, pp.97-103. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf>> Acesso em: 15 de abr.2018

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico** : elaboração de trabalhos na graduação. – 10. ed. – São Paulo : Atlas, 2010

ANJOS, M.C.G. et al. **A pessoa com Deficiência no mercado de trabalho e suas implicações.** Ano 10, No. 29. 2016 - ISSN 1981-1179. Disponível em <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/384>> Acesso em: de abr. 2018

ARAUJO, J.N.G. **Pessoas com deficiência: entre exclusão, integração e inclusão no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_21.pdf> Acesso em: 12 de mar.2018.

BATISTA, C.A.M. **A Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado Profissional de Trabalho: Um estudo sobre suas possibilidades nas Organizações de Minas Gerais.** Dissertação (Mestre em Ciências Sociais). – Mestrado da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC, 2002. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf>. Acesso em: 14 de mar. 2018.

BRAGA, M.C. **Empregabilidade e Cidadania: a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Monografia. (Especialização em Desenvolvimento Humano) – UAB/UnB, 2011. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2413/1/2011_MagaliCardosoBraga.pdf>. Acesso em: 14 de mar.2018

BRASIL. **Decreto n.3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.7.853, consolida as normas de proteção e dá outras providências. *Diário Oficial*, Brasília,DF, 20 dez. 1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> . Acesso em 8 abr. de 2018.

BRASIL. Lei da Acessibilidade. **Lei nº 10.098** de 19 de Dezembro de 2000. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm> . Acesso em: 8 de abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm> Acesso em 22 abr. 2018

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm> Acesso em 25 ago. 2018

CARDOSO, V.M.; ARAÚJO, J.N.G. **Dificultadores e facilitadores no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho**. In: IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva – Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços. Anais (online), Belo Horizonte, MG. 2006. Disponível em <<http://proex.pucminas.br/sociedadeinclusiva/sem4/044.pdf>> Acesso em: 17 de mar. 2018

CARTILHA DO CENSO 2010 **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**. Secretaria de direitos humanos da Presidência da República. 2012. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 15 de mar.2018.

CIF. **Cartilha Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Organização Mundial da Saúde. Direção Geral da Saúde. Lisboa 2004. Disponível em <http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf>. Acesso em: 8 de abr. 2018.

COMELLO, D.M. COSTA, M.C.A. **A qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual**. Disponível em <<https://slidex.tips/download/a-qualificacao-profissional-para-pessoas-com-deficiencia-intelectual>> Acesso em: 31 de mar. 2018

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 22 de abr. 2018

COOPER, D. R. SCHINDLER, P. S. (2016). **Métodos de Pesquisa em Administração**. (12ª ed.). Porto Alegre: Bookman.

COSTA, F.P. **A Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_%20leitura&artigo_id=12085>. Acesso em: 14 de mar.2018

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho: mecanismos de combate á discriminação e promoção de igualdade de oportunidades.** Rio de Janeiro: Igualdade Racial, 2003. Disponível em: <
http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf>. Acesso em 21 de abr. 2018.

DOVAL, J.L.M. **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho.** 2006 Dissertação. (Pós-Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <
<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/000571060.pdf>> Acesso em: 14 de mar.2018.

FERREIRA, Aurélio. **Mini Dicionário da Língua portuguesa.** 4 ed. rev. Ampliada. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

GARCIA, V. **Estudos mostram que a Lei de Cotas não é cumprida.** 2014. Disponível em: <
<https://www.deficienteciente.com.br/estudos-mostram-que-lei-de-cotas-nao-e-cumprida.html>>. Acesso em 17 de mar.2018

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa** – 6. ed. – São Paulo : Atlas, 2017.

GOSDAL, T.C. **Preconceitos e Discriminação nas Relações de Trabalho.** Disponível em <
http://www.agrinho.com.br/site/wp-content/uploads/2014/09/37_Preconceitos-e-discriminacao.pdf> . Acesso em 22 de abr. 2018

ICIDH. **World Health Organization. International classification of impairments, disabilities, and handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease.** Geneva; 1993. Disponível em: <
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf;jsessionid=4F9F9FB3827963B480F5A112728F7391?sequence=1> Acesso em: 15 de abr. 2018

Instituto Ethos. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** /coordenação Marta Gil. - São Paulo : Instituto Ethos, 2002. Disponível em <
<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>> Acesso em 21 de abr. 2018

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Brasil, o estado de uma nação: mercado de trabalho, emprego e informalidade.** Rio de Janeiro: 2006. Disponível em <
http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro_brasil_desenv_en_2006.pdf> Acesso em: 29 de abr. 2018.

MACHADO, G.C. **Os Caminhos da Inclusão no Mercado de Trabalho**. 2012 Monografia. – (Pós graduação *Lato Sensu* em Educação Especial - Deficiência Mental e Transtornos e Dificuldades de Aprendizagem). – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ . Disponível em:<<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1232/Monografia%20Giseli%20CONFERIDO%20DIA%2025.04.pdf?sequence=1> > . Acesso em: 12 de mar.2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E.M. **Técnicas de pesquisa** – 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2017

MARTINS, P.P. **A inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Monografia. (Pós Graduação em Direito e Processo do trabalho). Faculdade de Direito Candido Mendes – UCAM. 2012. Disponível em <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/Artigo_148.pdf > Acesso em: 21 de abr. 2018.

MATIAS PEREIRA, J. **Manual de metodologia da pesquisa científica** – 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

Microsoft Office Excel 2003 básico [recurso eletrônico] / **Microsoft Official Academic Course** ; tradução Altair Dias Caldas de Moraes. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre : Bookman, 2007

MIRANDA, A.A.B. **História, Deficiência e Educação Especial**. 2003 Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/revis/revis15/art1_15.pdf > Acesso em: 14 de mar.2018

OIT. **Decreto nº 62.150** de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão de 1958. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm > Acesso em: 21 de abr. 2018.

ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, 2007. Disponível em <<http://www.acessibilidadebrasil.org.br/joomla/destaques-acessibilidade/124-convencao-da-onu-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia> >. Acesso em 14 de abr. 2018.

ONU. **Declaração dos direitos das pessoas deficientes**. 1975. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf >. Acesso em: 13 de mai. 2018

PARDIM, Cleide Cardoso. O processo de inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. **Desafios e Reflexões**, 2014. Disponível em: <http://www.pedagogia.com.br/artigos/processo_inclusao_pessoa_deficiencia/> Acesso em: 22 abr. 2018.

PEREIRA, A.M.M. **Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a aplicação das cotas nas empresas privadas**. Monografia. (Bacharel em Direito). Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade de Tuituti no Paraná. 2014. Disponível em < <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2014/08/INSERCAODAPESSOACOMDEFICIENCIA-NO-MERCADO-DE-TRABALHO-E-A-APLICACAO-DAS-COTAS-NAS-EMPRESAS-PRIVADAS.pdf> > Acesso em 28 de abr. 2018

Pesquisa Quantitativa e Qualitativa. Multifocus Inteligência de Mercado. Disponível em: <<http://www.multifocus.com.br/quantitativaqualitativa.php> > Acesso em: 20 de mai. 2018

RAMALHO, C.E. SOUZA, R.J.B. **Dificuldades na inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho**. Revista Científica Eletrônica de Administração. Ano 5, Número 9, 2005. Disponível em < http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/msnp3KrdnoUlhbW_2013-4-26-12-19-25.pdf > Acesso em: 28 de abr. 2018.

RIBAS, J.B.C. **O que são pessoas deficientes**. Editora Brasiliense S.A. São Paulo- SP. 3ª ed. [198?]

SILVA, L.K.G. et al. **Uma Análise Histórica, Legal e Reflexiva sobre Pessoas com Necessidades Especiais**. Disponível em: < <http://www.editorarealize.com.br/revistas/fiped/trabalhos/218a0aefd1d1a4be65601cc6ddc1520e.pdf> > Acesso em: 14 de mar.2018

SILVA, I.M.A. **A educação profissional para pessoa com deficiência: Desigualdade Institucionalizada**. Ed. Novas Edições Acadêmicas. 2015

SILVA,N.P et al. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**. Ciênc. saúde coletiva[online]. 2015, vol.20, n.8. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141381232015000802549&script=sci_abstract&tlng=pt > Acesso em: 28 de abr. 2018

TUNES, Elizabeth. BARTHOLO, Roberto. **Nos limites da ação – Preconceito, Inclusão e Deficiência**. São Carlos 2007.

VASCONCELLOS, T. M. **O paradoxo da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Distrito Federal**. 2009. Monografia (Bacharelado em Serviço Social)-Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: < http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1301/1/2009_Tha%C3%ADsMonteiroVasconcellos.pdf >. Acesso em: 13 de mar.2018

WALLIMAN, N. **Métodos de pesquisa** - revisão técnica de Patricia Viveiros de Castro Krakauer; tradução de Arlete Si- mille Marques. – São Paulo: Saraiva, 2015.

APÊNDICE 1
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

João Pessoa, 28 de Agosto de 2018.

Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência - FUNAD

Eu, Marina Alves Barkokébas, responsável principal pelo projeto de TCC - Monografia, o qual pertence ao curso de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Paraíba, venho pelo presente, solicitar, autorização para realizar pesquisa na Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência - FUNAD, para o trabalho de pesquisa sob o título Qualificação e Inserção da pessoa com deficiência no Mercado de Trabalho em João Pessoa - PB, com o objetivo verificar as condições de qualificação para as pessoas com deficiência para a inserção no mercado de trabalho em João Pessoa-PB. Orientada pela professor(a) Célia Cristina Zago.

Contato do pesquisador principal:

Telefone (83) 99682-6965

E-mail: marinabarkokebas@hotmail.com

Contato orientador

E-mail: celiazago@gmail.com

Contando com a autorização desta instituição, coloco-me à disposição para qualquer esclarecimento.

Assinatura da Pesquisadora Principal
Pesquisadora

Assinatura da Orientadora da

Assinatura do(a) Coordenador(a) do Curso

APÊNDICE 2

QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE JOÃO PESSOA.

Este questionário faz parte de minha pesquisa acadêmica para o trabalho de conclusão do curso Bacharelado em Administração da UFPB e diz respeito à qualificação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho de João Pessoa. As respostas serão anônimas e sua participação é muito bem-vinda. Favor responder todas as questões que condizem com a sua realidade.

DADOS PESSOAIS

Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

Idade:

- ☐ Entre 18 e 23 anos
- ☐ Entre 24 e 30 anos
- ☐ Entre 31 e 39 anos
- ☐ Mais de 40 anos

Portador de qual deficiência:

- ☐ Visual
- ☐ Auditiva
- ☐ Mental
- ☐ Física
- ☐ Outra: _____

Nível de escolaridade:

- ☐ Ensino fundamental incompleto
- ☐ Ensino fundamental completo
- ☐ Ensino médio incompleto
- ☐ Ensino médio completo
- ☐ Superior incompleto
- ☐ Superior completo
- ☐ Pós-Graduação

Renda familiar:

- ☐ Até um salário mínimo (R\$ 954,00)
- ☐ Até dois salários mínimos (R\$ 954,00 a R\$ 1.908,00)
- ☐ De dois até quatro salários mínimos (R\$ 1.908,00 a R\$ 3.816,00)
- ☐ Superior a cinco salários mínimos (Acima de R\$ 4.770,00)
- ☐ Sem renda

BASE EDUCACIONAL

Caso **NÃO** tenha concluído a educação básica (ensino médio completo), qual seria o principal motivo?

- ☐ Falta de apoio familiar
- ☐ Renda familiar limitada
- ☐ Não vejo necessidade
- ☐ A cidade não possui uma estrutura adequada para locomoção
- ☐ Não tive interesse
- ☐ Instituições de ensino da rede pública não estão preparadas para alunos portadores de deficiência
- ☐ Instituições de ensino da rede privada não estão preparadas para alunos portadores de deficiência
- ☐ Me senti discriminado por ser portador de deficiência
- ☐ Clima forte de preconceito nas instituições de ensino
- ☐ Me sinto limitado por minha deficiência
- ☐ Outro: _____

Caso **NÃO** tenha concluído a educação básica (ensino médio completo), possui interesse em retomar os estudos?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso a resposta anterior seja **NEGATIVA**, qual seria o principal motivo?

- ☐ Falta de apoio familiar
- ☐ Renda familiar limitada
- ☐ Não vejo necessidade
- ☐ A cidade não possui uma estrutura adequada para locomoção
- ☐ Não tenho interesse
- ☐ Instituições de ensino da rede pública não estão preparadas para alunos portadores de deficiência
- ☐ Instituições de ensino da rede privada não estão preparadas para alunos portadores de deficiência
- ☐ Me senti discriminado por ser portador de deficiência
- ☐ Clima forte de preconceito nas instituições de ensino
- ☐ Me sinto limitado por minha deficiência
- ☐ Outro: _____

Caso tenha concluído a educação básica (ensino médio completo), possui interesse em investir em um ensino superior?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso a resposta anterior seja **NEGATIVA**, qual seria o principal motivo?

- ☐ Falta de apoio familiar
- ☐ Renda familiar limitada
- ☐ Não vejo necessidade
- ☐ A cidade não possui uma estrutura adequada para locomoção
- ☐ Não tenho interesse
- ☐ Instituições de ensino da rede pública não estão preparadas para alunos portadores de deficiência

- ☐ Instituições de ensino da rede privada não estão preparadas para alunos portadores de deficiência
 - ☐ Me senti discriminado por ser portador de deficiência
 - ☐ Clima forte de preconceito nas instituições de ensino
 - ☐ Me sinto limitado por minha deficiência
 - ☐ Outro: _____
-

QUALIFICAÇÃO

Atualmente você se sente qualificado para o mercado de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente

Você acha necessário investir em qualificação para o mercado de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Possui interesse em se qualificar profissionalmente?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Nunca pensei a respeito

Possui conhecimento de oportunidades/ instituições que fornecem cursos profissionalizantes na cidade de João Pessoa?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Já realizou algum curso profissionalizante?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso **NÃO** tenha realizado um curso profissionalizante, qual seria o principal motivo?

- ☐ Falta de apoio familiar
- ☐ A cidade não possui estrutura adequada para locomoção
- ☐ Não possuo interesse
- ☐ Nunca pensei a respeito
- ☐ Cartilha de cursos limitada
- ☐ Não vejo necessidade
- ☐ Renda familiar limitada
- ☐ Discriminação
- ☐ Preconceito
- ☐ As instituições existentes não possuem adequações para receber portadores de deficiência
- ☐ Outro: _____

Caso tenha realizado um curso profissionalizante, o mesmo supriu suas necessidades para o mercado de trabalho?

- () Sim
() Não

Caso a resposta anterior seja **NEGATIVA**, qual seria o motivo?

Justificativa: _____

Em sua opinião, quais as limitações para a qualificação?

Justificativa: _____

Em sua opinião, qual a causa dessa limitação?

Justificativa: _____

Em sua opinião, qual a principal CAUSA que DIFICULTA a qualificação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho?

- () Discriminação
() Deficiência na qualificação
() Acessibilidade
() A própria deficiência.
() Baixa escolaridade

MERCADO DE TRABALHO E QUALIFICAÇÃO

Possui vínculo empregatício?

- () Não
() Não, mas estou a procura
() Sim, com carteira assinada
() Sim, sem carteira assinada
() Sim, estágio
() Sim, jovem aprendiz
() Não, sou apenas aposentado

Em seu ponto de vista, qual a principal dificuldade para inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho?

- () Falta de apoio familiar
() Falta de qualificação
() Falta de experiência profissional
() Nível de escolaridade baixa
() Discriminação
() Preconceito
() Mercado de trabalho com poucas vagas para portadores de deficiência
() Falta de acessibilidade nas organizações
() Outro: _____

Em sua opinião, qual a principal CAUSA que DIFICULTA a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

- ☐ Discriminação
- ☐ Baixa escolaridade
- ☐ Deficiência na qualificação
- ☐ Acessibilidade
- ☐ A própria deficiência.

APENAS RESPONDER AS PRÓXIMAS QUESTÕES SE POSSUIR VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Caso possua curso profissionalizante/ensino superior, você se sente discriminado por ser uma pessoa com deficiência em seu ambiente de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso possua APENAS a educação básica (ensino médio), você se sente discriminado por ser uma pessoa com deficiência em seu ambiente trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso possua curso profissionalizante/ensino superior, você sente que a organização e seus colegas de trabalho te consideram incapacitado de exercer suas funções laborais por você ser uma pessoa com deficiência?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Apenas por meus colegas de trabalho
- ☐ Apenas por parte da organização

Caso se sinta discriminado em seu ambiente de trabalho, você enxerga esforços por parte da organização para cessar esse comportamento?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente

Caso possua vínculo empregatício, na sua visão a organização investe em treinamentos internos para melhoria no exercer de suas atividades laborais?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Sim, mas não o suficiente

Caso possua vínculo empregatício, na sua visão a organização investe em treinamentos internos para seu crescimento profissional?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Sim, mas não o suficiente

Caso sua organização invista em treinamentos internos, você participa dos cursos oferecidos?

- ☐ Sim

☐ Não

Caso participe dos treinamentos fornecidos pela empresa, em média, quantos você já participou neste ano?

- ☐ Nenhum
- ☐ De 1 a 4
- ☐ De 5 a 9
- ☐ 10 ou mais

Caso você **NÃO** participe dos treinamentos fornecidos pela empresa, qual seria o principal motivo?

- ☐ Não tenho interesse
- ☐ Falta de tempo
- ☐ Cursos oferecidos não atendiam minhas necessidades
- ☐ Outro _____

Caso possua vínculo empregatício, na sua visão, sua organização motiva a buscar qualificação externa (ensino superior, cursos profissionalizantes, entre outros), para o seu crescimento profissional?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso possua vínculo empregatício, sua organização oferece suporte financeiro parcial para realização de cursos profissionalizantes?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso possua vínculo empregatício, sua organização oferece suporte financeiro parcial para inserção em instituição da rede privada de ensino superior?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso sua organização ofereça suporte financeiro para qualificação externa (ensino superior, cursos profissionalizantes, entre outros), você já usufruiu desse apoio para se qualificar ?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso a resposta anterior tenha sido negativa, qual seria principal o motivo?

- ☐ Falta de apoio familiar
- ☐ Não vejo necessidade
- ☐ A cidade não possui uma estrutura adequada para locomoção
- ☐ Não tenho interesse
- ☐ Instituições de ensino da rede privada não estão preparadas para alunos portadores de deficiência
- ☐ Me senti discriminado por ser portador de deficiência
- ☐ Clima forte de preconceito nas instituições de ensino
- ☐ Me sinto limitado por minha deficiência
- ☐ Outro: _____